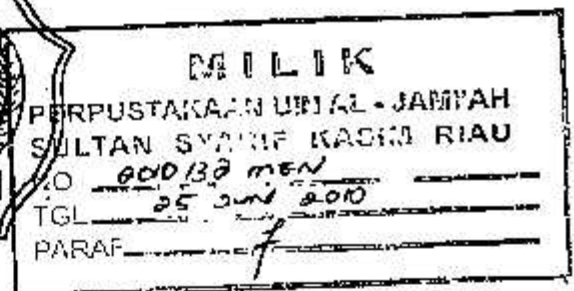


SKRIPSI

ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI SEMANGAT KERJA KARYAWAN BAGIAN ENGINEERING PADA PT. KOKONAKO INDONESIA PULAU PALAS KEC. TEMBILAHAN HULU KAB. INDRAGIRI HILIR

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Mengikuti
Ujian Oral Comprehensive Sarjana Lengkap
Pada Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial
Universitas Islam Negeri
Sultan Syarif Kasim
Riau



OLEH :

NAHARYADI

10571001858

JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM
PEKANBARU
2010

ABSTRAK

ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI SEMANGAT KERJA KARYAWAN BAGIAN ENGINEERING PADA PT. KOKONAKO INDONESIA PULAU PALAS KEC. TEMBILAHAN HULU KAB. INDRAGIRI HILIR

Oleh :
Naharyadi

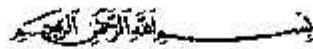
Penelitian ini dilakukan pada PT. Kokonako Indonesi Pulau Palas Kec. Tembilahan Hulu Kab. Indragiri Hilir. Faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja karyawan pada penelitian ini adalah kompensasi, promosi, lingkungan kerja dan pelatihan. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan bagian engineering pada PT. Kokonako Indonesia sebanyak 55 orang. Sedangkan pengambilan sampel digunakan metode sensus dimana semua populasi dijadikan sampel. Dengan menganalisis data yang dikumpulkan digunakan metode deskriptif dan kuantitatif, hasil penelitian tersrbut dianalisis dengan menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan program komputer SPSS.

Berdasarkan hasil analisis regresi SPSS pada lampiran diketahui f_{hitung} sebesar 87,260 dan f_{tabel} 2,79 dari hasil perhitungan tersebut tampak bahwa $f_{hitung} > f_{tabel}$ yaitu $87,260 > 2,79$. Artinya secara simultan kompensasi, promosi, lingkungan kerja dan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan PT. Kokonako Indonesia.

Berdasarkan hasil perhitungan koefisien determinasi diperoleh hasil sebesar 0,875. hal ini berarti bahwa persentase pengaruh kompensasi, promosi, lingkungan kerja dan pelatihan terhadap semangat kerja karyawan sebesar 87,5 % sedangkan sisanya sebesar 12,5% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

Berdasarkan nilai t hitung variabel kompensasi 4,333, promosi 6,091, lingkungan kerja 1,165 dan pelatihan 0,020. jika dibandingkan dengan t tabel dengan tingkat signifikan (α) 5% sebesar 2,01 berarti hanya variabel kompensasi dan promosi yang memiliki t hitung $> t$ tabel. Sedangkan variabel lingkungan kerja dan pelatihan memiliki t hitung $< t$ tabel. Artinya secara simulasi hanya variabel kompensasi dan promosi berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan PT. Kokonako Indonesia.

KATA PENGANTAR



Syukur alhamdulillah dan segenap puji hanya kepada Allah SWT penulis ucapkan atas segala rahmat, nikmat dan karunia-Nya, sehingga peneliti mampu menyelesaikan penyusunan skripsi ini. Sholawat serta salam tidak lupa penulis sampaikan kepada Rousulullah SAW yang telah membimbing umat manusia menuju jalan yang di ridhu'i Allah SWT.

Merupakan suatu ketenangan dan kebahagiaan bagi penulis, ketika penulis mampu mencurahkan segenap tenaga, kemampuan dan dana untuk menyelesaikan skripsi ini. Penulis mohon kepada Allah SWT semoga hasil karya penulis ini dapat memberikan manfaat bagi penulis sendiri, bagi pembaca dan dunia pendidikan khususnya.

Penulis sepenuhnya menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna, baik dari materi pembahasan maupun dari tata bahasanya karena keterbatasan pengetahuan dan kemampuan yang penulis miliki. Untuk itu dengan segala kerendahan hati penulis bersedia menerima kritik dan saran dari pembaca yang berguna untuk perbaikan dimasa yang akan datang.

Dalam kesempatan ini, penulis ingin mengucapkan terimakasih yang tak terhingga kepada :

1. Ayahanda tercinta H. Busra dan Ibunda tersayang Hj. Nurhayah yang telah memberikan dukungan baik secara moril maupun materil serta doa yang tulus demi penyelesaian skripsi ini. Serta buat saudara-saudariku Abang Harliyan, kakak Rusmidah, kakak suryana dan seluruh keluarga yang selalu memberikan dukungan.

2. Bapak Prof. Dr. Nazir karim, M.A sebagai Rektor Universitas Islam Negri Sultan Syarif Kasim Riau, yang memberikan kesempatan penulis untuk menimba ilmu pengetahuan di Universitas tercinta ini.
3. Bapak Dr. Azwar Harahap M.Ec selaku Dekan fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negri Sultan Syarif Kasim Riau.
4. Bapak Dr. Mahendra Romus, SP.M.Ec. Selaku ketua jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan ilmu Sosial Universitas Islam Negri Sultan Syarif Kasim Riau.
5. Ibu Henni Indrayani SE, MM. Selaku pembimbing I yang telah bersedia meluangkan waktunya untuk memberikan petunjuk, bimbingan dan motivasi dalam menyelesaikan skripsi ini.
6. Bapak H. Kudri H. Nawawi, MA Selaku pembimbing II yang telah bersedi meluangkan waktunya untuk memberikan petunjuk dan bimbingan dalam menyelesaikan skripsi ini.
7. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negri Sultan Syarif Kasim Riau.
8. Karyawan Bagian akademik Fakultas Ekonomu da Ilmu sosial Universitas Islam Ncgri Sultan Syarif Kasim Riau.
9. PT. Kokonako Indonesi. Teutama kepada Bapak M. Yani yang telah meluangkan waktunya untuk memberikan pengetahuan yang penulis butuhkan.
10. Sahabat-sahabatku Ahmadi, Diski Fahmanda, Didik Santoso, Erwinsah, Jablawi, Jufri, Nur Oktavia, Nur hikmah, yang mendukung dan memberi motivasi dalam penyefesaian skripsi ini.

11. Teman-teman seperjuangan lokal Manajemen D angkatan 2005 yang telah memberikan motivasi kepada penulis dalam penyelesaian skripsi ini.
12. Seluruh pihak yang telah membantu dalam penyelesaian skripsi ini. Semoga Allah SWT membalas segala amal dan kebaikan dengan pahala yang setimpal.

Demikianlah, semoga skripsi ini bermamfaat bagi kita semua. Akhir kata penulis ucapkan terima kasih.

Pekanbaru, juni 2010

Penulis

Naharyadi

DAFTAR ISI

	Hal
ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	iv
DAFTAR TABEL	vi
DAFTAR GAMBAR	xi
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Perumusan Masalah	4
C. Tujuan dan Manfaat Penelitian	4
D. Sistematika Penulisan	5
BAB II TELAAH PUSTAKA	7
A. Pengertian Semangat Kerja	7
B. Arti Penting Semangat Kerja	9
C. Indikasi Turun Rendahnya Semangat Kerja	10
D. Cara Meningkatkan Semangat Kerja	12
E. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Semangat Kerja	13
1. Kompensasi	14
2. Promosi	17
3. Lingkungan Kerja	22
4. Pelatihan	25
F. Telaah Penelitian Terdahulu	33
G. Hipotesis	34
H. Variabel Penelitian	34
BAB III METODE PENELITIAN	37
A. Lokasi dan Waktu Penelitian	37
B. Jenis dan Sumber Data	37
C. Populasi dan Sampel	37
D. Metode Pengumpulan Data	38
E. Analisa Data	38

BAB IV GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN.....	43
A. Sejarah Singkat Perusahaan	43
B. Visi dan Misi.....	45
C. Struktur Organisasi Perusahaan	49
BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	52
A. Hasil Penelitian	52
1. Identitas Responden.....	52
2. Uji Validitas dan Reliabilitas	54
3. Uji Asumsi Klasik.....	57
B. Analisis Regresi Linear Berganda	91
1. Koefisien Determinasi (R^2)	93
2. Uji F atau Simultan	94
3. Uji T atau Parsial	94
C. Pembahasan Hasil Analisis.....	97
BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN	98
A. Kesimpulan	98
B. Saran	99
 DAFTAR PUSTAKA	
DAFTAR LAMPIRAN	
BIOGRAFI	

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dengan adanya perkembangan perekonomian yang diikuti oleh kemajuan teknologi yang cepat maka masalah tenaga kerja menjadi masalah yang sangat penting dalam dunia perusahaan. Salah satu faktor penentu keberhasilan perusahaan adalah manusia. Bahkan manusia memberikan kontribusi terbesar atau menjadi ujung tombak bagi keberhasilan perusahaan dibandingkan faktor lain seperti modal, bahan baku atau mesin. Sumber daya manusia merupakan “partner” kerja bagi organisasi atau perusahaan. Tenaga kerja yang tersedia bagi perusahaan tidak semua dapat langsung menjadi tenaga kerja yang produktif. Tenaga kerja dalam perusahaan harus diseliksi, dinilai prestasinya serta diberikan kontra prestasi berupa upah atau gaji yang sesuai sehingga para karyawan bisa lebih semangat dalam bekerja.

Semangat kerja karyawan merupakan suatu keadaan yang timbul dari dalam diri seseorang yang menyebabkan seseorang tersebut dapat melakukan pekerjaan dalam suasana senang, sehingga seseorang tersebut bisa bekerja dengan giat, cepat dan bertanggung jawab terhadap perusahaan.

Untuk menghasilkan pekerjaan yang baik maka sangat diperlukan semangat kerja karyawan, oleh karena itu perusahaan harus mampu mengatur karyawan yang mempunyai latar belakang yang berbeda. Sehingga hal-hal yang dapat merugikan perusahaan seperti tingkat perputaran keluar masuk karyawan, tingkat absensi, rendahnya produktivitas kerja, dan tingkat kerusakan yang tinggi dapat dihindari, maka setiap perusahaan harus bisa melaksanakan fungsi manajemen yang tepat pada sasaran,

termasuk aspek sumber daya manusia karena peranan sumber daya manusia sangat menentukan perusahaan untuk mencapai tujuannya.

PT. Kokonako Indonesia yang berlokasi di jalan propinsi Desa Pulau Palas Kecamatan Tembilahan Hulu Kabupaten Indragiri Hilir dengan luas areal kurang lebih 10 Ha. PT. Kokonako Indonesia diperkirakan sudah mulai beroperasi pada awal tahun 2004 namun sejak tahun 2004 sampai 2008 semangat kerja karyawan mengalami penurunan. Hal ini dapat dilihat pada tabel 1 berikut :

Tabel 1 1: Tingkat Perputaran Karyawan Bagian Engineering Pada PT. Kokonako Indonesia Tahun 2004-2008:

Tahun	Jumlah karyawan awal tahun	Turn Over		Jumlah Karyawan Akhir Tahun	Jumlah Rata-rata	LTO (%)
		Masuk	Keluar			
2004	56	4	5	55	55,5	9,00
2005	55	4	3	56	55,5	5,40
2006	56	3	4	55	55	7,27
2007	55	5	6	54	54,5	11,00
2008	54	5	4	55	54,5	7,33

Sumber : PT. Kokonako Indonesia

Berdasarkan tabel di atas tingkat perputaran karyawan bagian Engineering (*Labour Turn Over*) pada PT. Kokonako Indonesia Pulau Palas Kec. Tembilahan Hulu Kab. Indragiri Hilir. Pada tahun 2004 sebesar 9,00%. Tahun 2005 tingkat perputaran Karyawan bagian Engineering menurun menjadi 5,40%. Pada tahun 2006 Meningkat menjadi 7,27%. Pada tahun 2007 meningkat lagi menjadi 11,00%. Tahun 2008 tingkat perputaran karyawan bagian Engineering turun menjadi 7,33%.

Dengan adanya fluktuasi tingkat perputaran karyawan bagian engineering (*Labour Turn Over*) yang terjadi pada PT. Kokonako Indonesia ini menandakan semangat kerja karyawan menurun.

Adapun tingkat absensi karyawan bagian Engineering pada PT. Kokonako Indonesia dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 1.2: Tingkat Absensi Karyawan Bagian Engineering Pada PT. Kokonako Indonesia Tahun 2004-2008.

Tahun	Jumlah Karyawan (orang)	Hari Kerja Yang Hilang (pertahun)	Jumlah Hari Kerja (pertahun)	Tingkat Absensi (%)
2004	55	248	240	1,87
2005	56	356	240	2,64
2006	55	464	240	3,51
2007	54	369	240	2,84
2008	55	473	240	3,58

Sumber : PT. Kokonako Indonesia

Dari tabel di atas dapat diperoleh keterangan bahwa tingkat absensi karyawan pada tahun 2004 sebesar 1,87%, Tahun 2005 meningkat menjadi 2,64%, Tahun 2006 meningkat lagi menjadi 3,51%, Tahun 2007 tingkat absensi turun yaitu 2,84%, dan Tahun 2008 mengalami peningkatan lagi menjadi 3,58%.

Dengan meningkatnya absensi atau ketidak hadiran karyawan tentu akan mengurangi jumlah orang yang tersedia melaksanakan pekerjaan, tentu hal ini sangat merugikan pihak perusahaan, dan disinilah peran seorang pimpinan agar bisa lebih meningkatkan semangat kerja para karyawan di perusahaannya.

Dengan melihat kondisi karyawan bagian engineering yang seperti ini pada PT. Kokonako Indonesi Pulau palas Kec. Tembilahan Hulu Kab. Inhil, maka penulis tertarik

untuk melakukan penelitian lebih jauh dengan judul : **“Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Semangat Kerja Karyawan Bagian Engineering Pada PT. Kokonako Indonesia Pulau Palas Kec. Tembilahan Hulu Kab. Indragiri Hilir ”**

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka dapat diambil perumusan masalah sebagai berikut : **Faktor-faktor apakah yang mempengaruhi semangat kerja karyawan bagian Engineering Pada PT. Kokonako Indonesia Pulau Palas Kec. Tembilahan Hulu Kab. Indragiri Hilir.**

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian adalah sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui dan menganalisa faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja karyawan pada PT. Kokonako Indonesia Pulau Palas Kec. Tembilahan Hulu Kab. Indragiri Hilir.
- b. Untuk mengetahui kebijakan yang diambil dalam meningkatkan semangat kerja karyawan.

2. Manfaat Penelitian

- a. Bagi penulis penelitian dapat berguna untuk memperkaya konsep atau teori yang menyokong perkembangan ilmu pengetahuan sumber daya manusia, khususnya yang terkait dengan faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja karyawan.
- b. Sebagai sarana bagi penulis untuk mengembangkan ilmu pengetahuan yang diperoleh selama mengikuti perkuliahan.

- c. Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan masukan khususnya bagi pihak perusahaan dalam hal meningkatkan semangat kerja karyawan.

D. Sistematika Penulisan

Untuk memudahkan pemahaman, maka dalam penulisan skripsi ini penulis membaginya menjadi VI bab yaitu:

BAB I : PENDAHULUAN

Dalam bab ini diuraikan latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II : TELAAH PUSTAKA

Dalam bab ini diuraikan mengenai landasan teori yang berhubungan dengan faktor-faktor yang mempengaruhi Semangat kerja. Hipotesis dan variable penelitian.

BAB III : METODE PENELITIAN

Dalam bab ini diuraikan mengenai lokasi penelitian, jenis dan sumber data, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, serta Analisis Data.

BAB IV : GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN

Pada bab ini penulis akan menerangkan mengenai gambaran umum tempat penelitian, sejarah berdirinya, dan struktur organisasi PT. Kokonako Indonesia pulau palas Kec. Tembilahan Hulu Kab. Indragiri hilir.

BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini penulis akan membahas dan menganalisa hasil penelitian tentang faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja karyawan yang telah penulis lakukan.

BAB VI : KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisikan tentang uraian hasil penelitian secara ringkas yang dituangkan dalam bentuk kesimpulan dari penelitian dan pembahasan serta mencoba memberikan saran-saran.

BAB II

TELAAH PUSTAKA

A. Pengertian Semangat Kerja

Salah satu penentu maju mundurnya sebuah perusahaan tergantung kepada seorang pemimpin atau manajer bagaimana ia dapat mengarahkan karyawannya dan meningkatkan semangat kerja bawahannya.

Para ahli banyak mendefinisikan tentang semangat kerja antara lain sebagai berikut :

1. Semangat yaitu kesepakatan batiniah yang muncul dari dalam diri seseorang atau sekelompok orang untuk mencapai tujuan tertentu. (Danin Sudarwan, 2004 : 48).
2. Semangat kerja adalah kemauan untuk melakukan pekerjaan dengan giat dan antusias sehingga penyelesaian pekerjaan cepat dan baik (Hasibuan, 2000 : 158).
3. Semangat kerja adalah kemampuan sekelompok orang-orang untuk bekerja sama dengan giat dan konsekuen dalam mengejar tujuan bersama. (Tobardi, 2002 : 427).
4. Semangat kerja adalah kesediaan perasaan yang memungkinkan seseorang pekerja untuk menghasilkan yang lebih banyak dan lebih baik tanpa menambah kelelahan. (D. Halsey, 2003 : 305).

Berdasarkan beberapa defenisi di atas dapat diambil kesimpulan bahwa semangat kerja adalah suatu kekuatan yang muncul dari seseorang atau kelompok orang untuk melakukan pekerjaan dengan penuh kesadaran sehingga pekerjaan tersebut dapat diselesaikan dengan lebih cepat dan hasil yang lebih baik.

Dalil tentang semangat kerja ;

قُلْ يٰٓقَوْمِ اَعْمَلُوا عَلٰٓى مَكَانَتِكُمْ اِنِّىْ عَبْدٌ مُّطْعٍ فَاَسَوْفَ تَعْلَمُوْنَ ﴿٣٩﴾

Artinya ;

Katakanlah: "Hai kaumku, Bekerjalah sesuai dengan keadaanmu, Sesungguhnya Aku akan bekerja (pula). Maka kelak kamu akan mengetahui.

(Az Zumar Ayat- 39)

يٰٓاَيُّهَا الْاِنْسٰنُ اِنَّكَ كَادِحٌ اِلٰى رَبِّكَ كَذٰٓخًا فَمُنْقٰىهِ ﴿٦﴾

Artinya ;

Hai manusia, Sesungguhnya kamu Telah bekerja dengan sungguh-sungguh menuju Tuhanmu, Maka pasti kamu akan menemui-Nya.

(Al Insyiqaaq Ayat- 6)

لَهُۥ مُّعَيِّنٰتٌ مِّنۡ بَيْنِ يَدَيْهِ وَمِنْ خَلْفِهٖ يَحْفَظُوْنَهُۥ ۚ مِنْ اَمْرِ اللّٰهِ اِنَّ اللّٰهَ لَا يَغَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ حَتّٰى يُغَيِّرُوْا مَا بِاَنْفُسِهِمْ ۗ وَاِذَا اَرَادَ اللّٰهُ بِقَوْمٍ سُوْءًا فَلَا مَرَدَّ لَهُۥ ۚ وَمَا لَهُمْ مِّنۡ دُوْنِهٖۤ اِلَّا ۖ

Artinya ;

Bagi manusia ada malaikat-malaikat yang selalu mengikutinya bergiliran, di muka dan di belakangnya, mereka menjaganya atas perintah Allah. Sesungguhnya Allah tidak merubah keadaan sesuatu kaum sehingga mereka merubah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri, dan apabila Allah menghendaki keburukan terhadap sesuatu kaum, Maka tak ada yang dapat menolaknya; dan sekali-kali tak ada pelindung bagi mereka selain Dia.

(Ar Rad Ayat – 11)

B. Arti Pentingnya Semangat Kerja

Berikut ini beberapa alasan tentang pentingnya semangat kerja bagi perusahaan atau organisasi antara lain, (Tohardi, 2002 : 425-426):

1. Dengan adanya semangat kerja yang tinggi dari buruh dan karyawan maka pekerjaan yang diberikan kepadanya atau ditugaskan kepadanya akan dapat diselesaikan dengan waktu yang lebih singkat dan cepat.
2. Dengan semangat kerja yang tinggi pihak organisasi atau perusahaan akan memperoleh keuntungan dari sudut kecilnya angka kerusakan, karena seperti diketahui bahwa semakin tidak puas dalam bekerja, semakin tidak bersemangat dalam bekerja, maka semakin banyak angka kerusakan.
3. Dengan semangat kerja yang tinggi, tentunya dapat mengurangi angka absensi atau tidak bekerja karyawan karena malas.
4. Dengan semangat kerja yang tinggi, otomatis membuat pekerja atau karyawan akan merasa betah (senang) bekerja, dengan demikian kecil kemungkinan karyawan atau pekerja tersebut akan pindah bekerja ke tempat lain.
5. Dengan semangat kerja yang tinggi juga dapat mengurangi angka kecelakaan. Karena karyawan yang mempunyai semangat kerja yang tinggi memiliki kecenderungan bekerja dengan hati-hati dan teliti, sehingga selalu sesuai dengan prosedur kerja yang ada di perusahaan tersebut. Untuk itu pula pekerjaan tenaga kerja yang mempunyai semangat kerja yang tinggi tersebut dapat menghindari dari kemungkinan terjadinya kecelakaan.

Dengan demikian semangat kerja karyawan sangat berperan penting dalam sebuah perusahaan. Jadi seorang pemimpin perusahaan harus selalu memperhatikan semangat kerja karyawan supaya dalam melaksanakan pekerjaan tetap mempunyai semangat kerja yang tinggi dan dapat menghasilkan produktivitas yang tinggi.

C. Indikasi Turun Rendahnya Semangat Kerja

Rendahnya semangat kerja karyawan akan sangat merugikan sebuah perusahaan, oleh karena itu pimpinan perusahaan harus mengetahui indikasi rendahnya semangat kerja karyawan tersebut dan mencari solusi-solusi terbaik dalam mengatasinya.

Berikut ini adalah hal-hal yang dijadikan sebagai indikator turunnya semangat kerja (NitiseMITO, 1999 : 161) :

a. Turun atau rendahnya produktivitas kerja

Turunnya produktivitas kerja ini dapat diukur dari waktu sebelumnya. Penurunan produktivitas kerja terjadi karena kemalasan, penundaan pekerjaan, mungkin juga memperlambat siap pekerjaan dan sebagainya.

b. Tingkat absensi yang tinggi

Naiknya tingkat absensi merupakan indikasi turunnya semangat kerja karyawan. Pada umumnya apabila semangat kerja turun maka para karyawan akan malas untuk datang bekerja.

Rumus tingkat absensi karyawan yaitu : (Simamora, 2004 : 152)

$\frac{\text{Hari kerja yang hilang/th}}{\text{Jumlah hari kerja/Th} \times \text{Jumlah karyawan/th}} \times 100\%$
--

c. Tingkat perpindahan karyawan (*Labour Turn Over*) yang tinggi

Keluar masuknya karyawan yang meningkat disebabkan ketidak senangan mereka bekerja di perusahaan tersebut.

Rumus tingkat perputaran karyawan

$$\frac{\text{Jumlah karyawan yang keluar}}{\text{Jumlah rata-rata karyawan selama satu priode}} \times 100\%$$

Rumus jumlah rata-rata karyawan/tahun

$$\frac{\text{Jumlah karyawan awal tahun} + \text{jumlah karyawan akhir tahun}}{\text{Jumlah karyawan keseluruhan / tahun}} \times 100\%$$

d. Tingkat kerusakan yang naik atau tinggi

Naiknya tingkat kerusakan sebetulnya menunjukkan bahwa perhatian karyawan atau pegawai dalam pekerjaan berkurang. Indikasi lain menunjukkan turunnya semangat kerja apabila terjadi kerusakan.

e. Kegelesahan dimana-mana

Hal ini terlihat dari adanya ketidak senangan dalam bekerja, keluh kesah serta hal-hal lainnya ini perlu diatasi kerana merupakan salah satu indikasi turunnya semangat kerja.

f. Tuntutan yang sering kali terjadi

Tuntutan merupakan salah satu perwujudan ketidakpuasan terhadap suatu hal, dimana pada tahap tertentu akan menimbulkan keberanian untuk mengajukan tuntutan.

g. Adanya pemogokan

Pemogokan juga merupakan perwujudan dari ketidak puasan, kegelesahan, dan sebagainya. Bila hal ini telah memuncak dan tidak tahan lagi akan menimbulkan tuntutan. Jika tuntutan tidak terpenuhi pada umumnya berakhir dengan pemogokan. Jadi pemogokan merupakan tingkat indikasi yang paling kuat dari turunnya semangat kerja.

D. Cara Meningkatkan Semangat Kerja

Ada beberapa cara yang dapat meningkatkan semangat kerja karyawan baik yang bersifat material maupun non material yaitu, (Hasibuan, 2002 : 98) :

1. Gaji atau upah yang cukup

Pemberian upah merupakan dorongan kepada karyawan untuk melakukan pekerjaan, upah merupakan balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan, karena karyawan bekerja pada perusahaan tersebut. Pemberian gaji yang cukup kepada karyawan diharapkan dapat meningkatkan semangat kerja karyawan.

2. Memenuhi kebutuhan rohani

Selain kebutuhan materi para karyawan juga mempunyai kebutuhan rohani yaitu tempat menjalankan ibadah, rekreasi, partisipasi, dan sebagainya.

3. Sekali-kali perlu menciptakan suasana santai

Banyak cara yang dapat dilakukan oleh perusahaan untuk menciptakan suasana santai, misalnya dengan mengadakan rekreasi, atau berpiknik bersama, mengadakan pertandingan olah raga antar karyawan dan sebagainya.

4. Perhatian terhadap karyawan

Seorang karyawan akan merasa harga dirinya diperhatikan dan perasaan tanggung jawabnya akan bertambah besar, jika diajak berunding dalam memecahkan suatu persoalan dalam perusahaan.

5. Tempatkan karyawan pada posisi yang tepat

Kesalahan menempatkan posisi karyawan akan menyebabkan pekerjaan menjadi kurang lancar dan tidak dapat memperoleh hasil yang maksimal, disamping itu semangat kerja mereka akan menurun.

6. Berikan kesempatan kepada mereka untuk maju

Perlunya kesempatan untuk maju berarti memberi kesempatan kepada karyawan untuk mengembangkan diri dalam penerimaan tanggung jawab yang lebih besar dari sebelumnya dan diberikan kepada karyawan yang berprestasi berupa kenaikan pangkat (promosi), kenaikan gaji dan sebagainya.

7. Usahakan karyawan mempunyai loyalitas

Untuk menimbulkan loyalitas karyawan terhadap perusahaan pihak pimpinan harus mengusahakan agar karyawan merasa senasib dengan perusahaan.

Dengan perasaan senasib, kemajuan dan kemunduran perusahaan akan dirasakan juga oleh mereka dan kenyataannya pihak perusahaan biasanya mengusahakan agar kemajuan perusahaan dapat dirasakan oleh karyawan yakni dengan cara membagikan laba perusahaan atau membagikan bonus.

8. Pemberian insentif yang terarah

Pemberian tambahan penghasilan secara langsung bagi karyawan yang berprestasi sangat efektif untuk mendorong meningkatkan semangat kerja.

9. Fasilitas yang menyenangkan

Perusahaan hendaknya menyediakan fasilitas kerja yang menyenangkan bagi karyawan seperti tempat rekreasi, kamar kecil yang bersih, tempat olah raga dan yang lainnya.

E. Faktor-Faktor Yang Menyebabkan Rendahnya Semangat Kerja

Adapun factor-faktor yang menyebabkan rendahnya semangat kerja karyawan antara lain, (Nitisemito, 1999 : 109) :

1. Kompensasi yang diberikan
2. Penempatan yang tepat
3. Pelatihan

4. Rasa aman menghadapi masa depan
5. Mutasi
6. Promosi
7. Lingkungan kerja
8. Komunikasi

Tapi yang penulis jelaskan disini hanya empat factor yaitu :

1. Kompensasi

Dalam praktek sehari-hari sering kali kita menggunakan istilah tentang kompensasi dengan sebutan upah atau gaji, padahal antara kompensasi, upah dan gaji walaupun ada kesamaan namun tetap di berbagai segi. Upah dan gaji merupakan suatu bentuk dari kompensasi, sebab kompensasi mencakup semua penghasilan yang diterima seseorang karyawan baik materil maupun non-materil.

Berikut ini adalah pengertian kompensasi dari beberapa literatur :

1. Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atau jasa yang diberikan kepada perusahaan. (Hasibuan, 2007 : 118).
2. Kompensasi adalah penghargaan yang diberikan perusahaan sebagai balasan atas jasa prestasi kerja yang diberikan oleh tenaga kerja. (Erni-Kurniawan, 2005 : 207).
3. Kompensasi sesungguhnya merupakan pengertian luas dari pengupahan. Kompensasi mencakup pola tunjangan – baik tunjangan berbentuk uang maupun non uang selain gaji atau upah yang diterima setiap bulan. (Cahayani, 2005 : 77).

4. Kompensasi adalah semua jenis imbalan yang diterima karyawan atas pengorbanan dan unjuk kerjanya sebagai anggota organisasi. (Kismono, 2001 : 176).
5. Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. (Harmoko, 2000 : 155).

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima karyawan dari perusahaan baik berupa barang maupun tidak, baik diterima secara langsung maupun tidak langsung dikarenakan karyawan telah memberikan kontribusinya kepada perusahaan.

Dalil tentang kompensasi ;

Hadits Nabi SAW yang artinya ;

-Berikanlah kepada buruh upahnya sebelum kering keringatnya. (HR. Abu Yu'La)

-Nabi SAW melarang memperkerjakan seorang buruh sebelum jelas upah yang akan diterimanya. (HR. Annasai).

Kompensasi terbagi dua, (umar, 2004 : 16);

- a. Imbalan finansial, sesuatu yang diterima oleh karyawan dalam bentuk, seperti gaji atau upah, bonus, premi, pengobatan, asuransi dan lain-lain yang sejenis yang dibayar oleh organisasi atau perusahaan.
- b. Imbalan non finansial, dimaksudkan untuk mempertahankan karyawan dalam jangka panjang seperti penyelenggaraan program-program pelayanan bagi karyawan yang berupaya untuk menciptakan kondisi dan lingkungan kerja yang menyenangkan seperti program rekreasi, cafétaria, dan tempat beribadah.

Terminologi dalam kompensasi adalah, (Simamora, 2004 : 445) ;

1. upah dan gaji. Upah (wages) biasanya berhubungan dengan tariff gaji perjam (semakin lama jam kerjanya, semakin besar bayarannya). Gaji (salary) umumnya berlaku untuk tariff bayaran mingguan, bulanan, atau tahunan (terlepas dari lamanya jam kerja).

Gaji adalah balas jasa yang dibayar secara priodik kepada karyawan tetap serta mempunyai jaminan yang pasti. Maksudnya, gaji akan tetap dibayar walaupun pekerja tersebut tidak masuk kerja.

Upah adalah balas jasa yang dibayar kepada pekerja harian dengan pedoman atas perjanjian yang disepakati membayarnya. (Hasibuan, 2007 : 118)

2. Insentif. Insentif (incentive) adalah tambahan kompensasi di atas atau di luar gaji atau upah yang diberikan oleh organisasi.

Upah inseentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya diatas prestasi standar. (Hasibuan, 2007 : 118).

3. Tunjangan. Contoh-contoh tunjangan (benefit) adalah asuransi kesehatan jiwa, liburan yang ditanggung perusahaan, program pensiun, dan tunjangan lainnya yang berkaitan dengan hubungan kepegawaian.
4. Fasilitas. Contoh-contoh fasilitas (perquisites) adalah kenikmatan fasilitas seperti mobil perusahaan, keanggotaan klub, tempat parkir khusus, atau akses ke pesawat perusahaan yang diperoleh karyawan.

2. Promosi

Pengertian promosi dari beberapa literature :

1. Promosi adalah proses pemindahan tenaga kerja ke posisi yang lebih tinggi secara struktural dalam organisasi perusahaan. (Erni-Kurniawan, 2005 : 208).
2. Promosi adalah perpindahan yang memperbesar *authority* dan *responsibility* karyawan kejabatan yang lebih tinggi di dalam satu organisasi sehingga kewajiban, hak, status, dan penghasilannya semakin besar. (Hasibuan, 2007 : 108).
3. Promosi ialah apabila seseorang pegawai dipindahkan dari suatu pekerjaan kepekerjaan yang tanggung jawabnya lebih besar, tingkat dan hierarki jabatan lebih tinggi dan penghasilannya lebih besar pula. Setiap karyawan mendambakan promosi, kerana perpindahan jabatan sebagai penghargaan atas keberhasilan seseorang untuk menunjukkan prestasi kerja tinggi dalam menunaikan kewajibannya. (Siagian, 2002 : 169).
4. Promosi (*promotion*) terjadi tatkala seorang karyawan berpindah dari suatu pekerjaan keposisi lain yang lebih tinggi gaji, tanggung jawab dan jenjang organisasinya. (Simamora, 2004 : 6+2).
5. Promosi adalah perubahan pekerjaan yang menuntut tanggung jawab yang lebih besar dengan peningkatan gaji sebagai kompensasinya. (Kismono, 2001 : 180).
6. Promosi terjadi apabila seorang karyawan dipindahkan dari suatu pekerjaan kepekerjaan lain yang lebih tinggi dalam pembayaran, tanggung jawab dan level. (Rivai, 2004 : 211).

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa promosi adalah perpindahan pekerjaan dari suatu level ke level yang lebih tinggi yang mempunyai tanggung jawab yang lebih besar yang diikuti oleh kompensasi yang lebih tinggi.

Dalil Tentang Promosi Jabatan ;

يَتَأْتِيهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا كُونُوا قَوَّامِينَ لِلّٰهِ شُهَدَاءَ بِالْقِسْطِ وَلَا يَجْرِمَنَّكُمْ
شَتَانُ قَوْمٍ عَلَىٰ ءَلَّا تَعْدِلُوا ؕ اَعْدِلُوا هُوَ اَقْرَبُ لِلتَّقْوَىٰ وَاتَّقُوا اللّٰهَ ۚ اِنَّ اللّٰهَ
خَبِيرٌ بِمَا تَعْمَلُونَ ﴿٨﴾

Artinya ;

Hai orang-orang yang beriman hendaklah kamu jadi orang-orang yang selalu menegakkan (kebenaran) Karena Allah, menjadi saksi dengan adil. dan janganlah sekali-kali kebencianmu terhadap sesuatu kaum, mendorong kamu untuk berlaku tidak adil. Berlaku adillah, Karena adil itu lebih dekat kepada takwa. dan bertakwalah kepada Allah. Sesungguhnya Allah Maha mengetahui apa yang kamu kerjakan. (Al Maan-idah Ayat-8)

يَتَأْتِيهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا إِذَا ضَرَبْتُمْ فِي سَبِيلِ اللّٰهِ فَتَبَيَّنُوا وَلَا تَقُولُوا لِمَنْ
أَلْفَىٰ إِلَيْكُمْ السَّلَامَ لَسْتَ مُؤْمِنًا تَبْتَغُونَ عَرَضَ الْحَيٰوةِ الدُّنْيَا فَعِندَ
اللّٰهِ مَغَازِمُ كَثِيرَةٌ ۖ كَذَٰلِكَ كُنْتُمْ مِّن قَبْلُ فَمَنْ اللّٰهُ عَلَيْكُمْ فَتَبَيَّنُوا ۚ اِنَّ اللّٰهَ
كَانَ بِمَا تَعْمَلُونَ خَبِيرًا ﴿٩﴾

Artinya :

Hai orang-orang yang beriman, apabila kamu pergi (berperang) di jalan Allah, Maka telitilah dan janganlah kamu mengatakan kepada orang yang mengucapkan "salam" kepadamu "Kamu bukan seorang mukmin" (lalu kamu membunuhnya), dengan maksud mencari harta benda kehidupan di dunia, Karena di sisi Allah ada harta yang banyak. begitu jugalah keadaan kamu dahulu, lalu Allah menganugerahkan nikmat-Nya atas kamu, Maka telitilah. Sesungguhnya Allah Maha mengetahui apa yang kamu kerjakan.

(An Nisaa Ayat- 94)

Perusahaan pada umumnya menggunakan dua criteria utama dalam mempertimbangkan seseorang untuk dipromosikan yaitu : (Siagian, 2002 : 169)

1. Promosi yang didasarkan pada prestasi kerja menggunakan hasil penilaian atas karya yang sangat baik dalam promosi atau jabatan sekarang.
2. Promosi yang didasarkan senioritas berarti bahwa pegawai yang paling berhak dipromosikan ialah yang masa kerjanya paling lama.

Sebelum promosi dilaksanakan pimpinan perusahaan harus menetapkan syarat-syarat terlebih dahulu supaya mendapatkan karyawan yang mempunyai kemampuan yang bisa diharapkan. Adapun syarat-syarat promosi adalah. (Hasibuan, 2007 : 111-113) ;

a. Kejujuran

Karyawan harus jujur terutama pada diri ssendiri. Dia tidak menyelewengkan jabatannya untuk kepentingan pribadinya.

b. Disiplin

Karyawan harus disiplin pada dirinya, tugasnya, serta mentaati peraturan-peraturan yang berlaku baik tertulis maupun kebiasaan.

c. Prestasi kerja

Karyawan itu mampu mencapai hasil kerja yang dapat dipertanggung jawabkan kualitas maupun kuantitas dan bekerja secara efektif dan efisien.

d. Kerja sama

Karyawan dapat bekerja sama secara harmonis dengan sesama karyawan baik horizontal maupun vertical dalam mencapai sasaran perusahaan.

e. Kecekapan

Karyawan itu cakap, kreatif, dan inovatif dalam menyelesaikan tugas – tugas pada jabatan tersebut dengan baik.

f. Loyalitas

Karyawan harus loyal dalam membela perusahaan atau kerps dari tindakan yang merugikan perusahaan atau kerpsnya.

g. Kepemimpinan

Dia harus membina dan memotivasi bawahannya untuk bekerja sama dan bekerja secara efektif dalam mencapai sasaran perusahaan.

h. Komunikatif

Karyawan itu mampu berkomunikasi dengan efektif dan mampu menerima atau mempersepsikan informasi dari atasan maupun dari bawahannya dengan baik, sehingga tidak terjadi miskomunikasi.

i. Pendidikan

Karyawan harus memiliki ijazah dari pendidikan formal sesuai dengan spesifikasi jabatan.

Jika sebuah perusahaan tidak melakukan promosi-promosi jabatan terhadap karyawan maka semangat kerja dan produktivitas karyawan akan menurun karena promosi-promosi jabatan akan meningkatkan disiplin kerja karyawan.

Adapun pemberian promosi pada karyawan akan dapat, (Kadarman Jusuf, 2001 : 126);

- a) Mendorong motivasi karyawan
- b) Meningkatkan semangat kerja karyawan
- c) Meningkatkan moral dan efisiensi kerja karyawan
- d) Mewujudkan orang yang tepat pada jabatan yang tepat

Adapun tujuan-tujuan promosi adalah, (Hasibuan, 2007 : 113);

1. Untuk memberikan pengakuan, jabatan, dan imbalan jasa yang semakin besar kepada karyawan yang berprestasi kerja tinggi.
2. Dapat menimbulkan kepuasan dan kebanggaan pribadi, status social yang semakin tinggi, dan penghasilan yang semakin besar.
3. untuk merangsang agar karyawan lebih bergairah dalam bekerja, berdisiplin tinggi, dan memperbesar produktivitas kerjanya.
4. Untuk menjamin stabilitas kepegawaian dengan direalisanya promosi kepada karyawan dengan dasar dan pada waktu yang tepat serta penilaian yang jujur.
5. Kesempatan promosi dapat menimbulkan keuntungan berantai (*multiplier effect*) dalam perusahaan kerna timbulnya lowongan berantai.
6. Memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengembangkan kreativitas dan inovasinya yang lebih baik demi keuntungan optimal perusahaan.

7. Untuk menambah atau memperluas pengetahuan serta pengalaman kerja para karyawan dan ini merupakan daya dorong bagi karyawan lainnya.
8. Untuk mengisi kekosongan jabatan kerana jabatannya berhenti agar jabatan itu tidak lowong maka dipromosikan karyawan lain.
9. Karyawan yang dipromosikan kepada jabatan yang tepat, semangat, kesenangan, dan ketenangan dalam bekerja semakin meningkat sehingga produktivitas kerjanya juga meningkat.
10. Untuk mempermudah penarikan pelamar, sebab dengan adanya kesempatan promosi merupakan daya dorong serta perangsang bagi pelamar-pelamar untuk memasukkan lamarannya.
11. Promosi akan memperbaiki ststus karyawan dari karyawan sementara menjadi karyawan tetap setelah lulus dari masa percobaannya.

3. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi terhadap operasi jalannya perusahaan, kerana lingkungan kerja ini mempengaruhi langsung terhadap karyawan yang sedang bekerja. Lingkungan kerja dalam setiap perusahaan mempunyai peranan penting karena lingkungan kerja mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan tugas, kondisi, dan hasil kerjanya. Lingkungan kerja yang baik akan menyebabkan karyawan bekerja dengan baik dan bersemangat.

Lingkungan kerja adalah merupakan suatu lingkungan dimana para karyawan tersebut bekerja. (Agus Ahyari, 1999 :124).

Lingkungan kerja terdiri dari dua dimensi, yaitu dimensi lingkungan fisik yang bersifat nyata dan dimensi lingkungan non-fisik yang bersifat tidak nyata.

Lingkungan *fisik* berkenaan dengan kondisi tempat atau ruangan dan kelengkapan material atau peralatan yang diperlukan karyawan untuk bekerja. Sedangkan lingkungan *non fisik* berkenaan dengan suasana sosial atau pergaulan (komunikasi) antar personel di lingkungan unit kerja masing-masing atau dalam keseluruhan organisasi kerja. Lingkungan kerja fisik meliputi peralatan, bangunan kantor, perabot dan tata ruang. Termasuk juga kondisi jasmaniah tempat pegawai bekerja, meliputi desain, tata letak, cahaya (penerangan), warna, suhu, kelembaban dan sirkulasi udara. Sedangkan yang termasuk ke dalam lingkungan non fisik yaitu suasana sosial, pergaulan antar personil, peraturan kerja (tata tertib) dan kebijakan perusahaan. (Santoso, 2004 : 45)

Dalil tentang lingkungan kerja;

يَا أَيُّهَا النَّاسُ إِنَّا خَلَقْنَاكُمْ مِنْ ذَكَرٍ وَأُنْثَىٰ وَجَعَلْنَاكُمْ شُعُوبًا وَقَبَائِلَ
لِتَعَارَفُوا إِنَّ أَكْرَمَكُمْ عِنْدَ اللَّهِ أَتْقَاكُمْ إِنَّ اللَّهَ عَلِيمٌ خَبِيرٌ ﴿١٣﴾

Artinya ;

Hai manusia, sesungguhnya Kami menciptakan kamu dari seorang laki-laki dan seorang perempuan dan menjadikan kamu berbangsa-bangsa dan bersuku-suku supaya kamu saling kenal-mengenal. Sesungguhnya orang yang paling mulia di antara kamu di sisi Allah adalah orang yang paling bertaqwa di antara kamu. Sesungguhnya Allah Maha mengetahui lagi Maha Mengenal. (Al Hujurat Ayat 13)

Adapun yang termasuk kedalam perencanaan lingkungan kerja yaitu, (Murtijhon,2000 : 225) :

1. Pelayanan Bagi Karyawan

Bagi perusahaan yang sudah cukup besar dan tertentu maka dapat diselenggarakan jenis pelayanan bagi karyawan, seperti :

- a. Adanya kantin atau kafetaria dilingkungan pabrik
- b. Fasilitas kesihatan dokter dan obat-obatan yang disediakan secara Cuma-Cuma.

2. Kondisi Kerja

Dengan kondisi kerja yang nyaman, maka karyawan akan merasa aman dan produktif dalam bekerja sehari-hari. Hal ini dapat diciptakan perusahaan dari segi-segi :

a. Penerangan

Salah satu faktor yang mungkin penting dari lingkungan kerja yang dapat memberikan kepuasan dan produktivitas kepada karyawan atau pegawai ialah adanya penerangan yang baik.

b. Suhu Udara

Gairah bekerja bisa menurun apabila suhu udara di tempat bekerja terlalu panas maupun terlalu dingin. Bahkan bisa menimbulkan kecelakaan maupun kesalahan dalam bekerja.

c. Suara Bising

Bunyi ribut atau bising perlu dipertimbangkan, kerana dapat mengganggu kesenangan kerja, merusak pendengaran kerja dan menimbulkan komunikasi yang

salah. Oleh karena itu perlu adanya system pengaturan atau pengurangan suara tersebut.

d. Ruang gerak

Penempatan mesin dan alat produksi lain supaya diatur sedemikian rupa sehingga ruang gerak karyawan dalam bekerja tidak terlalu sempit.

3. Hubungan Kerja Antar Karyawan

Hubungan antar karyawan secara individual maupun antar bagian dalam perusahaan perlu dibina terus menerus, sebab tanpa adanya semangat kerja sama yang baik mustahil semua pekerjaan akan diselesaikan tepat pada waktunya disertai kualitas yang baik.

Selain lingkungan yang sesuai perlu juga adanya pengawasan dan pengendalian tenaga kerja dalam suatu perusahaan kiranya jelas, yakni agar jumlah, kualitas, kemampuan, keterampilan, dan disiplin manusia dalam perusahaan yang bersangkutan benar-benar sesuai dengan yang diharapkan, sasaran dan tujuan perusahaan dapat dicapai tanpa banyak penyimpangan yang berarti, bahkan sesuai dengan aturan-aturan yang ada. (Martoyo, 2000 : 227).

4. Pelatihan

Perusahaan yang ingin meningkatkan kinerjajaharus mempunyai komitmen terhadap pengembangan kualitas sumber daya manusia. Ini berarti bahwa sumber daya manusia harus melalui pelatihan untuk mendapatkan prioritas yang tinggi di perusahaan agar pengetahuan, keterampilan dan kemampuan karyawan tidak menjadi usang.

Perusahaan yang ingin meningkatkan kenerjajaharus mempunyai komitmen terhadap pengembangan kualitas sumber daya manusia. Ini berarti bahwa sumber daya

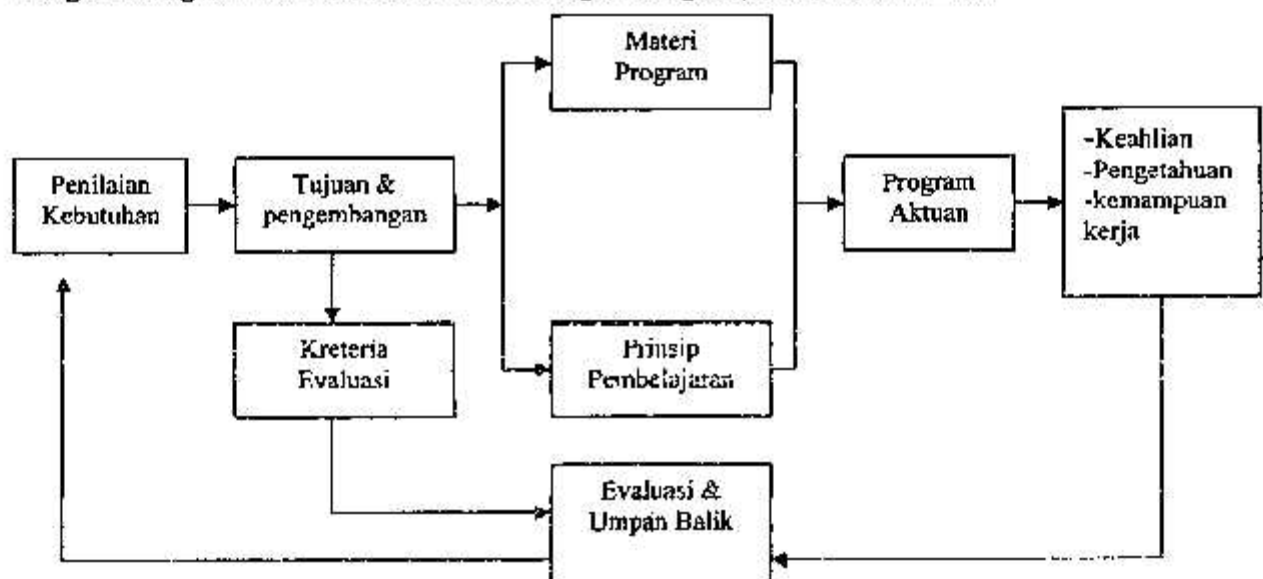
manusia harus melalui pelatihan untuk mendapatkan prioritas yang tinggi di perusahaan agar pengetahuan, keterampilan dan kemampuan karyawan tidak menjadi usang.

1. Pendidikan dan pelatihan adalah merupakan upaya untuk mengembangkan sumber daya manusia, terutama untuk mengembangkan kemampuan intelektual dan kepribadian manusia. (Notoatmodjo, 2003 : 28).
2. Pelatihan adalah proses secara sistematis mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi. (Rivai, 2004 : 226).

Dari pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa pelatihan merupakan suatu kegiatan untuk membantu karyawan dalam keterampilan, kecakapan dan sikap yang diperlukan oleh organisasi dalam usaha untuk mencapai tujuan.

Gambar 2.1

Langkah-langkah Dalam Pelatihan dan Pengembangan (Rivai, 2004 : 237).



1. Penilaian Kebutuhan. Penilaian kebutuhan adalah suatu diagnosa untuk menentukan masalah yang dihadapi saat ini dan tantangan dimasa yang akan datang yang harus dapat dipenuhi oleh program pelatihan dan pengembangan.

2. Tujuan Pelatihan dan Pengembangan. Tujuan pelatihan dan pengembangan harus dapat memenuhi kebutuhan yang diinginkan oleh perusahaan serta dapat membentuk tingkah laku yang diharapkan serta kondisi-kondisi bagaimana hal tersebut dapat dicapai.
3. Materi Program. Materi program disusun dari estimasi kebutuhan dan tujuan pelatihan. Kebutuhan disini mungkin dalam bentuk pengajaran keahlian khusus, menyajikan pengetahuan yang diperlukan, atau mempengaruhi sikap.
4. Prinsip Pembelajaran. Idealnya pelatihan dan pengembangan akan lebih efektif jika metode pelatihan disesuaikan dengan sikap pembelajaran peserta dan jenis pekerjaan yang dibutuhkan organisasi. (Rivai, 2004 : 237-239).

Dalil tentang pelatihan

Hadits Nabi SAW yang artinya ;

Menuntut ilmu wajib atas tiap-tiap muslim (baik laki-laki maupun perempuan).

(HR. Muslim)

الَّذِينَ يَسْتَمِعُونَ الْقَوْلَ فَيَتَّبِعُونَ أَحْسَنَهُ ۚ أُولَٰئِكَ الَّذِينَ هَدَاهُم
اللَّهُ وَأُولَٰئِكَ هُمُ الْأَوَّلُونَ ﴿١٨﴾

Artinya ;

Mereka mendengarkan perkataan lalu mengikuti apa yang paling baik di antaranya. Mereka itulah orang-orang yang diberi Allah petunjuk dan mereka itulah orang-orang yang mempunyai akhlak. (Az Zumar Ayat 18).

يَتَّبِعُهَا الَّذِينَ آمَنُوا ۖ إِذَا قِيلَ لَكُمْ تَفَسَّحُوا فِي الْمَجَالِسِ فَافْسَحُوا
يَفْسَحِ اللَّهُ لَكُمْ ۚ وَإِذَا قِيلَ أَنْشُرُوا فَأَنْشُرُوا ۖ يَرْفَعِ اللَّهُ الَّذِينَ آمَنُوا
مِنْكُمْ وَالَّذِينَ أُوتُوا الْعِلْمَ دَرَجَاتٍ ۚ وَاللَّهُ بِمَا تَعْمَلُونَ خَبِيرٌ ﴿١٩﴾

Artinya ;

Hai orang-orang beriman apabila kamu dikatakan kepadamu: "Berlapang-lapanglah dalam majlis", Maka lapangkanlah niscaya Allah akan memberi kelapangan untukmu. dan apabila dikatakan: "Berdirilah kamu", Maka berdirilah, niscaya Allah akan meninggikan orang-orang yang beriman di antaramu dan orang-orang yang diberi ilmu pengetahuan beberapa derajat. dan Allah Maha mengetahui apa yang kamu kerjakan. (Al Mujadilah Ayat 11).

Komponen-komponen pelatihan dan pengembangan yaitu:

- a. Tujuan dan sasaran pelatihan dan pengembangan harus jelas dan dapat diukur.
- b. Para pelatih (*Trainers*) harus memiliki kualifikasi yang memadai.
- c. Materi latihan dan pengembangan harus disesuaikan dengan tujuan yang hendak dicapai.
- d. Metode pelatihan dan pengembangan harus sesuai dengan tingkat kemampuan pegawai yang menjadi peserta.
- e. Peserta pelatihan dan pengembangan (*Trainee*) harus memiliki persyaratan yang ditentukan. (Mangkuncgara, 2000 : 44)

Ada tiga taraf kebutuhan akan latihan dan pengembangan dalam organisasi perusahaan yaitu, (Murti-Jhon, 2000 : 373) ;

1. Kebutuhan dalam taraf organisasi (*Organizational needs*)

Pada taraf ini pengungkapan kebutuhan akan latihan akan menyoroti tempat atau organisasi yang sangat membutuhkan latihan dengan analisis organisasi perusahaan.

2. Kebutuhan pada level jabatan (*Occupational needs*)

Untuk mengungkapkan kebutuhan akan latihan pada taraf/level ini digunakan analisis pekerjaan atau analisis jabatan. Dalam analisis jabatan/pekerjaan ini harus dijawab kecakapan, pengetahuan atau sikap apa yang dibutuhkan untuk menduduki suatu jabatan tertentu sehingga dapat dijalankan berbagai pekerjaan atau tugas dalam jabatan atau *job spesifcation*.

3. Kebutuhan pada taraf perorangan/individual (*Individual needs*)

Latihan pada taraf ini dipergunakan analisis yang disebut *assessment* atau spesifikasi secara perorangan/individual, jadi setelah kebutuhan taraf organisasi dan kebutuhan pada taraf jabatan sudah diperoleh, maka ditentukan siapakah yang akan memerlukan latihan dan dalam hal apa saja.

Dari keterangan tersebut dapat dilihat bahwa investasi sumber daya manusia melalui pelatihan merupakan investasi strategik yang harus dipertimbangkan para pelaku bisnis manapun juga untuk meningkatkan semangat kerja karyawan.

Pada umumnya para karyawan yang baru diterima tidak mempunyai kemampuan secara penuh untuk melaksanakan tugas-tugas pekerjaan yang dibebankan kepada mereka. Bahkan karyawan yang sudah lamapun perlu belajar dan menyesuaikan diri dengan organisasi atau perusahaan tersebut.

Adapun tujuan dari pelatihan karyawan adalah sebagai berikut :

- a. Meningkatkan penghayatan jiwa dan ideologi.
- b. Meningkatkan kualitas kerja.
- c. Meningkatkan ketetapan perencanaan sumber daya manusia.
- d. Meningkatkan sikap moral dan semangat kerja.

- e. Meningkatkan rangsangan agar pegawai mampu berprestasi maksimal.
- f. Meningkatkan kesihatan dan keselamatan kerja.
- g. Meningkatkan keuangan (*obsolescence*).
- h. Meningkatkan perkembangan pegawai. (Mangkuenegara, 2000 : 45)

Bagi organisasi terdapat paling sedikit tujuh manfaat yang dapat diambil melalui penyelenggaraan program pelatihan :

- a. Meningkatkan produktivitas kerja organisasi sebagai keseluruhan antara lain kerana tidak terjadinya pemborosan, kerana kecermatan melaksanakan tugas, tumbuh suburnya kerjasama antara berbagai satuan kerja yang melaksanakan kegiatan yang berbeda dan bahkan spesialisistik, meningkatkan tekak untuk mencapai sasaran yang telah ditetapkan serta lancarnya koordinasi sehingga organisasi bergerak sebagai suatu kesatuan yang bulat dan utuh.
- b. Terwujudnya hubungan yang serasi antara atasan dan bawahan antara lain kerana adanya pendelegasian wewenang, interaksi yang didasarkan pada sikap dewasa baik secara teknikal maupun intelektual, saling menghargai, dan adanya kesempatan bagi bawahan untuk berpikir dan bertindak secara inovatif.
- c. Terjadinya proses pengambilan keputusan yang lebih cepat dan tepat kerana melibatkan para pegawai yang bertanggung jawab menyelenggarakan kegiatan-kegiatan operasional dan tidak sekedar diperintahkan oleh manajer.
- d. Meningkatkan semangat kerja seluruh tenaga kerja dalam organisasi dengan komitmen organisasional yang lebih tinggi.
- e. Mendorong sikap keterbukaan manajemen melalui pencrapat gaya manejerial yang partisipatif.

- f. Memperlancar jalannya komunikasi yang efektif yang pada gilirannya memperlancar proses perumusan kebijaksanaan organisasi dan operasionalnya.
- g. Penyesuaian konflik secara fungsional yang dampaknya adalah tumbuh dan suburnya rasa persatuan dan suasana kekeluargaan dikalangan para anggota organisasi. (Siagian, 2000 : 183)

Seperti yang dijelaskan tadi, manfaat besar lainnya yang dapat diambil melalui penyelenggaraan pelatihan dan pengembangan secara baik adalah dalam rangka penumbuhan dan pemeliharaan hubungan yang serasi antar para anggota organisasi hal ini terjadi karena :

- a. Terjadinya proses komunikasi yang efektif.
- b. Adanya persepsi yang sama tentang tugas-tugas yang harus dilaksanakan.
- c. Ketaatan semua pihak kepada berbagai ketentuan yang bersifat normatif, baik yang berlaku umum dan ditetapkan oleh instansi pemerintah yang berwenang maupun yang berlaku khusus dilingkungan suatu organisasi.
- d. Terdapat iklim yang baik bagi pertumbuhan pegawai.
- e. Menjadikan organisasi sebagai tempat yang lebih menyenangkan untuk berkarya. (Siagian, 2000 : 185).

Beberapa metode pelatihan karyawan :

1. *On the job training*

Metode pelatihan ini dirasa lebih ekonomis karena karyawan langsung dilibatkan pada pekerjaan, bukan dengan cara simulasi, sehingga tidak memerlukan waktu khusus maupun fasilitas-fasilitas untuk pelatihan.

2. *Apperenticeship* (magang)

Metode pelatihan ini dirancang untuk jenis pekerjaan yang memerlukan keahlian yang relatif tinggi. Metode ini cenderung ke arah pendidikan daripada pelatihan dan ini merupakan penggabungan antara pelatihan dan pengalaman pada kerja.

3. Rotasi Pekerjaan

Tujuan metode ini adalah untuk memperluas latar belakang peserta dalam bisnis. Individu berpindah-pindah pekerjaan selama periode tertentu (1-2 tahun). Dengan demikian diharapkan individu akan lebih terampil dan berpengalaman untuk menerima jenis pekerjaan apapun.

4. *Off the Job Training*

Metode ini dilaksanakan sebagai kebalikan dari *On the job training*. Di sini para individu diberi pengetahuan dan keahlian yang mereka perlukan dalam waktu tertentu dan terpisah dari saat bekerja. Sebagai contoh adalah pemberian kursus, seminar, work shop atau kuliah. (Murti-John, 2000 : 375).

Ada enam prinsip utama dalam pendidikan dan pelatihan :

1. Pendidikan dan pelatihan haruslah diarahkan kepada keberhasilan bisnis dan pertumbuhan ekonomi.
2. Perusahaan dan individu-individu harus membagi tanggung jawab bersama akan pendidikan dan pelatihan tersebut.
3. Memungkinkan standarisasi yang wajar dan relevan dengan kesempatan kerja dan disesuaikan dengan keadaan perusahaan industri secara nasional.
4. Pendidikan dan pelatihan harus mendasari pada kualitas atas standarisasi yang ada.

5. Memperhitungkan program pendidikan dan pelatihan (evaluasi).
6. Perusahaan, karyawan serta masyarakat harus membuka keaempatan yang baik bagi program pendidikan dan pelatihan. (Barthos, 2001 : 99)

Dengan adanya kegiatan pendidikan dan pelatihan kerja itu sendiri dapat membangun dan menumbuhkan kreatifitas, meningkatkan kecakapan keahlian yang bersangkutan tentang bidang yang dididik dan dilatik sehingga akan berhubungan dengan peningkatan produktivitas kerja, baik dari segi kecepatan maupun pelayanan yang lebih baik. Dan telah diketahui bersama bahwa sumber daya manusia memang berperan utama dalam peningkatan produktivitas sehingga menjadi lebih baik.

Dengan penjelasan di atas dapat kita lihat bahwa peranan pendidikan dan latihan sangatlah penting karena secara tidak langsung dapat meningkatkan semangat dan prestasi kerja karyawan.

F. Telaah Penelitian Terdahulu

Telaah penelitian merupakan penelitian tentang semangat kerja yang telah dilakukan oleh penulis terdahulu, antara lain :

1. Wati Karwati (2006). Analisis Semangat Kerja karyawan Non Medis Pada Rumah Sakit Prof. Dr . Tabrani Pekanbaru. Dengan variabel; kepemimpinan, kompensasi, dan lingkungan kerja, dengan hasil penefitian bahwa variabel kompensasi dan lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan.
2. Meizarita (2007). Analisis Semangat Kerja Karyawan Pada PT. Pupuk Sriwijaya Pekanbaru. Denagan variabel; kepemimpinan dan kompensasi, dengan hasil penelitian bahwa variabel kompensai sangat berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan.

3. Liya Suryana (2007). *Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Semangat Kerja Pegawai Pada Kantor Camat Rumbai Pesisir*. Dengan variabel; Kepemimpinan, kompensasi, dan motivasi. Dengan hasil penelitian bahwa variabel kompensasi sangat berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan.
4. Azwar (2008). *Analisis Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Semangat Kerja Karyawan Non Medis Pada Rumah Sakit Ibnu Sina Bengkinang*. Dengan variabel; Semangat kerja, kompensasi, promosi, dan lingkungan kerja, dengan hasil penelitian bahwa variabel independen sangat berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan.

G. Hipotesis

Dengan memperhatikan permasalahan yang sedang dihadapi perusahaan dan didukung oleh landasan teoritis, maka penulis mengemukakan hipotesis sebagai berikut:

"Diduga Rendahnya Semangat Kerja Karyawan Bagian Engineering Pada PT. Kokonako Indonesia Pulau Palas Kec. Tembilahan Hulu Kab. Indragiri Hilir karena factor kompensasi yang kurang memadai, kurangnya promosi karyawan, lingkungan kerja yang kurang baik, dan kurangnya pelatihan bagi karyawan."

H. Variabel Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah dan hipotesis, maka variabel penelitian adalah:

1. Semangat Kerja (Y)
2. Kompensasi (X1)
3. Promosi (X2)
4. Lingkungan Kerja (X3)
5. Pelatihan (X4)

Table 2 1: Definisi operasional indikator variabel penelitian

Variabel	Definisi	Indikator
Semangat Kerja	Semangat kerja adalah kemauan untuk melakukan pekerjaan dengan giat dan antusias sehingga penyelesaian pekerjaan cepat dengan hasil yang baik. (Hasibuan, 2000 : 158)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Produktivitas kerja 2. Tingkat absensi 3. Tingkat perpindahan karyawan 4. Tingkat kerusakan yang tinggi 5. kegelisahan dimana-mana 6. Tuntutan yang sering terjadi 7. Ada pemogokan
Kompensasi	Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. (Hasibuan, 2007 : 118)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Gaji atau upah 2. Insentif 3. Tunjangan 4. Fasilitas yang diberikan 5. Pengaturan kompensasi 6. Bonus yang diberikan
Promosi	Promosi adalah perubahan yang memperbesar authority dan responsibility karyawan ke jabatan yang lebih tinggi dan dalam satu organisasi sehingga kewajiban, hak, status, dan penghasilannya semakin besar. (Hasibuan, 2007 : 108)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Karyawan yang berprestasi tinggi. 2. Karyawan yang berdisiplin tinggi dan memperbesar produktivitasnya. 3. Karyawan yang tepat serta penilaian yang jujur. 4. Karyawan yang mengembangkan kreativitas dan inovasinya. 5. Menambah atau memperluas pengetahuan serta pengalaman kerja para karyawan. 6. Karyawan yang memiliki syarat tertentu dalam promosi jabatan.

Lingkungan Kerja	Lingkungan kerja adalah merupakan suatu lingkungan dimana para karyawan tersebut bekerja. (Agus Ahyari, 1999 : 124).	<ol style="list-style-type: none"> 1. Hubungan atasan dengan bawahan. 2. Pelayanan bagi karyawan, seperti fasilitas yang ada di lingkungan perusahaan. 3. Kondisi Kerja seperti; penerangan, suhu udara, suara bising, dan ruang gerak. 4. Hubungan kerja antar karyawan. 5. Peraturan kerja dan kebijakan dalam perusahaan.
Pelatihan	Pelatihan adalah suatu proses dimana orang-orang mencapai kemampuan tertentu untuk membantu mencapai tujuan organisasi. (Malthis, 2002 : 5).	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tujuan dan sasaran pelatihan harus jelas dan dapat diukur. 2. Para pelatih harus memiliki kualifikasi yang memadai. 3. Materi pelatihan harus sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai. 4. Metode pelatihan harus sesuai dengan tingkat kemampuan yang menjadi peserta. 5. Peserta pelatih harus memiliki persyaratan yang ditentukan.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada PT. Kokonako Indonesia Pulau Palas Jl. Propinsi Desa Pulau Palas Kec. Tembilahan Hulu Kab. Indragiri Hilir berdasarkan data tahun 2004-2008.

B. Jenis dan Sumber Data

Adapun jenis dan sumber data yang penulis perlukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Data primer yaitu data dan informasi yang diperoleh dari pengamatan langsung pada PT. Kokonako Indonesia, berupa tanggapan karyawan bagian engineering tentang pemberian kompensasi, peluang promosi, serta mengenai lingkungan kerja dan pelatihan.
2. Data sekunder adalah data dan informasi dalam bentuk jadi yang diperoleh dari PT. Kokonako Indonesia. Seperti data karyawan, sejarah singkat perusahaan, struktur organisasi dan aktivitas perusahaan.

C. Populasi dan Sampel

Populasi (*universe*) adalah totalitas dari semua objek atau individu yang memiliki karakteristik tertentu, jelas dan lengkap yang akan diteliti (bahan penelitian). Sedangkan sample adalah bagian dari populasi yang diambil melalui cara-cara tertentu yang juga memiliki karakteristik tertentu, jelas, dan lengkap yang dianggap bisa mewakili populasi. (Iqbal, 2005 : 84).

Adapun dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah karyawan bagian Engineering Pada PT. Kokonako Indonesia sebanyak 55 orang. Sedangkan pengambilan sampel dengan metode sensus yaitu semua anggota populasi dijadikan sampel.

D. Metode Pengumpulan Data

1. Interview, yaitu suatu metode pengumpulan data yang dilakukan dengan mewawancarai pihak perusahaan.
2. Kuisioner, yaitu suatu metode pengumpulan data dengan mengajukan pertanyaan yang ditujukan kepada karyawan bagian engineering pada perusahaan.

E. Analisa Data

Dalam menganalisa data yang diperoleh dari kegiatan penelitian ini, penulis menggunakan metode *Regresi Linier Berganda*, yaitu analisis tentang hubungan antara satu variabel dependen dengan dua atau lebih variabel independen. (Arikunto, 2006 : 296).

Hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen ditunjukkan dengan persamaan:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4$$

Keterangan : Y = Semangat Kerja

a = Konstanta

b = Koefisien Regresi

X₁ = Kompensasi

X₂ = Promosi

X₃ = Lingkungan Kerja

X₄ = Pelatihan

Untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel X_1 X_2 X_3 X_4 variasi Y digunakan uji Koefisien Determinasi Berganda (R^2). Nilai R^2 ini mempunyai range 0 (nol) sampai 1 ($0 < R^2 < 1$). Semakin besar nilai R^2 maka semakin baik hasil regresi tersebut dan semakin besar mendekati 0 (nol) maka variabel secara keseluruhan tidak bias menjelaskan variabel terikat.

Maka untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat digunakan uji f pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan ke dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap dependen atau terikat. Untuk membuktikan hal tersebut, maka dilakukan uji F . (Ghozali, 2005 : 58).

- a. Jika ($P \text{ value}/\text{Seg}$) $< 0,05$ maka H_0 ditolak atau H_a diterima
- b. Jika ($P \text{ value}/\text{Seg}$) $> 0,05$ maka H_0 diterima atau H_a ditolak

Uji T digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat secara individual atau parsial serta untuk mengetahui variabel bebas yang mempunyai pengaruh dominan terhadap variabel terikat dengan mengukur derajat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat dengan menganggap variabel bebas lainnya bersifat konstan.

Untuk menganalisa pengaruh masing-masing variabel bebas dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

- H_0 : Faktor kompensasi, promosi, lingkungan kerja, dan pelatihan masing-masing tidak berpengaruh secara signifikan terhadap semangat kerja
- H_a : Faktor kompensasi, promosi, lingkungan kerja, dan pelatihan masing-masing berpengaruh secara signifikan terhadap semangat kerja.

Pengambilan keputusan dalam uji signifikan parsial ini dilakukan dengan kriteria :
(Ghozali, 2005 : 58).

- a) Jika (P value / Sig) < 0,05 maka H_0 ditolak atau H_a diterima
- b) Jika (P value / Sig) > 0,05 maka H_0 diterima atau H_a ditolak

Oleh karena data yang didapat dari peneliti bersifat kualitatif, maka data yang bersifat kualitatif itu diberi skala sehingga menjadi data-data yang bersifat kuantitatif.

Kategori yang digunakan berdasarkan *skala likers*, dimana responden diminta untuk menjawab pertanyaan dengan nilai yang telah ditetapkan sebagai berikut:

Sangat Setuju (ST)	nilai 5	Sangat Baik (SB)	nilai 5
Setuju (S)	nilai 4	Baik (B)	nilai 4
Kadang-kadang (KK)	nilai 3	Cukup Baik (CB)	nilai 3
Tidak Setuju (TS)	nilai 2	Kurang Baik (KB)	nilai 2
Sangat Tidak Setuju (STS)	nilai 1	Tidak Baik (TB)	nilai 1

Untuk pertanyaan yang negatif penilaian dilakukan dengan cara sebaliknya, seperti pertanyaan untuk alternatif jawaban sangat setuju diberi nilai 1 dan untuk sangat tidak setuju diberi nilai 5.

Untuk menentukan batas-batas kebenaran ketepatan alat ukur (*kuesioner*) suatu indikator variabel penelitian dapat dilakukan dengan cara sebagai berikut:

1. Uji validitas

Uji Validitas berguna untuk mengetahui apakah ada pertanyaan-pertanyaan pada *kuesioner* yang harus dibuang atau diganti karena dianggap tidak relevan (Umar, 2008 : 54). Suatu angket dikatakan valid (sah) jika pertanyaan pada suatu angket mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang diukur oleh angket tersebut. Jika korelasi antar masing-

masing indikator variabel terhadap total skor konstruk atau variabel menunjukkan hasil yang signifikan, hasil signifikan tersebut ditunjukkan dengan tanda bintang. Hal ini dapat dikatakan bahwa masing-masing indikator pertanyaan adalah valid. Tanda bintang dua (**) menunjukkan korelasi signifikan 0,01 sedangkan tanda bintang satu (*) menunjukkan korelasi signifikan 0,05 (Gozali, 2005 : 47).

2. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas dilakukan dalam sebuah penelitian dengan maksud untuk mengetahui seberapa besar tingkat keabsahan data sehingga dapat menghasilkan data yang memang benar-benar sesuai dengan kenyataan dan dapat digunakan berkali-kali pada waktu yang berbeda, pengujian ini menggunakan metode *alpha*. Pada uji realibilitas sampel yang digunakan sebanyak 55 responden. Suatu konstruk atau variabel dikatakan realibel jika memberikan nilai Cronbachs Alpha > 0,60. Nilai alpha yang digunakan sebagai indikator secara umum menggunakan batas 0,06 (Gozali, 2007: 42).

3. Uji Normalitas

Uji Normalitas berguna untuk mengetahui apakah variabel dependen, independen atau keduanya berdistribusi normal, mendekati normal atau tidak. (Umar, 2008 :79). Uji Normalitas data yang digunakan dalam penelitian ini adalah *kolmogorof-smirnof*, criteria ujinya adalah jika setiap variabel menghasilkan *k-S-Z* dengan P value / Sig. (2-Tailed) > 0,05 hal ini menunjukkan bahwa data normal dan sebaliknya (Gozali, 2005 : 111).

4. Uji Asumsi Klasik

Uji Asumsi klasik ini untuk mengetahui apakah hasil estimasi yang dilakukan betul-betul terbebas dari adanya gejala multikolinearitas, autokorelasi, dan gejala heterokedastisitas, perlu dilakukan pengujian yang disebut dengan uji asumsi klasik.

a. Multikolinearitas

Untuk mengetahui apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Jika ada berarti terdapat multikolinearitas. Sedangkan model regresi yang baik seharusnya tidak terdapat korelasi antar variabel independen.

Menurut Gozali (2005 :91) multikolinearitas dapat dilihat dari nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation (VIF)*. Nilai *cutoff* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai *Tolerance* < 0,10 atau sama dengan nilai *VIF* >10.

b. Autokorelasi

Untuk apakah dalam sebuah model regresi linier terdapat korelasi antara kesalahan pengganggu (*error*) pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode $t-1$. jika ada, berarti terdapat autokorelasi dan model regresi dikatakan baik bila terbebas dari autokorelasi.

Menurut Gozali (2005 : 98) untuk mengetahui ada tidaknya autokorelasi dengan mendeteksi besaran Durbin-Watson dimana : jika angka $D-W > d_U < (k - d_U)$ berarti terdapat gejala autokorelasi.

c. Heteroskedastisitas

Untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi menjadi ketidaksamaan varians dari residual dan dari suatu pengamatan lain. Jika varians dari residunya tetap, maka tidak ada heteroskedastisitas.

BAB IV

GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN

A. Sejarah Singkat Perusahaan

Berdasarkan potensi Sumber Daya Alam dan potensi letak daerah yang strategis PT. Kokonako Indonesia yang berkantor pusat di Medan merencanakan untuk mendirikan Industri Pengolahan kelapa terpadu yang berlokasi di Desa Pulau Palas Kecamatan Tembilahan Hulu Kabupaten Indragiri Hilir dengan luas areal kurang lebih 10 Ha. Mengingat target operasional Industri Kelapa Terpadu PT. Kokonako Indonesia sudah mulai beroperasi pada awal tahun 2004.

Sebagai sebuah Industri yang sebagian besar bahan baku didominasi oleh Masyarakat/petani maka PT. Kokonako Indonesia menyadari bahwa masyarakat/petani memiliki peranan penting yang harus dijadikan mitra usaha.

Selubungan dengan hal tersebut diatas, secara operasionalnya PT. Kokonako Indonesia disamping berorientasi pada keuntungan perusahaan juga berorientasi pada kepentingan masyarakat, dengan sistem :

1. Masyarakat sebagai pemasok bahan baku

Dalam memenuhi kebutuhan bahan baku PT. Kokonako Indonesia akan menerapkan pola kemitraan melalui koordinasi dengan koperasi yang dibina oleh perusahaan sebagai upaya untuk menumbuh kembangkan kehidupan berkoperasi di kabupaten Indragiri Hilir.

Disamping sistem pengadaan bahan baku, untuk jangka panjang PT. Kokonako Indonesia juga akan mengembangkan sector perkebunan kelapa untuk menjamin tersedianya bahan baku yang berkesinambungan dengan pola KKPA atas dasar

kerjasama dengan pihak perusahaan, sehingga yang memegang peranan penting adalah koperasi sedangkan perusahaan hanya sebagai mitra yang membutuhkan bahan baku sebagai pemilik areal perkebunan.

2. Masyarakat sebagai tenaga kerja

Dalam konsep Ekonomi Kerakyatan pembangunan sector-sektor ekonomi harus berorientasi pada peningkatan ekonomi masyarakat, oleh sebab itu sebagai rasa tanggung jawab terhadap masyarakat maka PT. Kokonako Indonesia secara maksimal akan memberdayakan masyarakat sebagai Tenaga Kerja, dengan system:

- a. Karyawan Tetap (Staf), yang pengelolaan administrasinya secara langsung dilakukan oleh pihak Manajemen Perusahaan.
- b. Karyawan Kontrak/Borongan/harian, pengelolaan administrasinya mempergunakan system Outsourcing melalui kerjasama dengan koperasi yang langsung dibina oleh pihak perusahaan.

3. Masyarakat umum yang tinggal disekitar perusahaan

Sebagai masyarakat yang berada di sekitar perusahaan secara langsung atau tidak langsung akan menikmati berbagai keuntungan sebagai akibat terjadinya perputaran kegiatan ekonomi di sekitar perusahaan, sebagaimana yang terjadi di lokasi-lokasi industri lainnya.

Sekiranya perusahaan mengalami peningkatan tidak menutup kemungkinan secara langsung keberadaan masyarakat sekitar juga akan mendapat perhatian dari pihak perusahaan dengan melaksanakan program Community Development (CD).

B. Visi dan Misi

1. Visi

Adapun visi dari PT. Kokonako Indonesia adalah berusaha memelihara efektivitas dan efisiensi yang berorientasi serta bertujuan memperoleh laba.

2. Misi

Setelah tujuan dan sasaran tercapai maka pada gilirannya adalah untuk mensejahterakan semua pekerja dari lapisan paling bawah sampai jajaran yang lebih tinggi (Top Manajemen).

3. Tujuan

Dengan berdirinya PT. Kokonako Indonesia akan memberikan tujuan yang baik bagi masyarakat dan pemerintah Daerah Kabupaten Indragiri Hilir antara lain

a. Bagi Masyarakat

1. Membantu masyarakat dalam menciptakan pekerjaan.
2. Memberikan kesempatan bagi masyarakat untuk menjadi mitra usaha dengan perusahaan.

b. Bagi Pemerintah Daerah

1. PT. Kokonako Indonesia dapat membantu pemerintah daerah dalam mensukseskan pembangunan-pembangunan di Daerah Kabupaten Indragiri Hilir khususnya pada sektor ekonomi.
2. PT. kokonako Indonesia dapat Membantu pemerintah dalam menyediakan lapangan kerja bagi putra/i daerah.

C. Struktur Organisasi Perusahaan

Untuk menjalankan kegiatan suatu perusahaan atau organisasi maka diperlukan struktur organisasi yang baik. Dengan adanya struktur organisasi ini maka akan terlihat jelas tugas-tugas yang akan dilaksanakan oleh setiap karyawan, sehingga tidak terjadi konflik dalam menjalankan tugas.

Seorang pimpinan perusahaan atau organisasi harus mampu menetapkan bentuk struktur organisasi yang akan digunakan sehingga dalam pencapaian tujuan organisasi bias lebih efektif dan efisien.

Dalam menjalankan kegiatan atau aktivitas sehari-hari PT. Kokonako Indonesia menggunakan struktur organisasi garis. Dimana dalam struktur organisasi tersebut akan terlihat garis-garis kekuasaan dan tanggung jawab yang akan dijalankan oleh karyawan, mulai dari jabatan yang tertinggi sampai jabatan yang terendah.

1. Direktur Utama

Bertugas memimpin perusahaan dan menentukan kebijakan perusahaan secara umum, serta bertanggung jawab baik keluar maupun ke dalam atas jalannya perusahaan.

2. Managing Direktur

Bertugas menentukan kebijakan perusahaan yang dipimpin direktur utama secara umum, serta bertanggung jawab kebijakan perusahaan.

3. Manager Pabrik

Mengelola dan menjalankan kebijaksanaan yang telah ditentukan oleh direktur utama dan mengkoordinasikannya serta mengawasi pelaksanaan manajemen perusahaan, juga bertanggung jawab terhadap atasannya.

4. Departemen Keuangan

- a. Melakukan perencanaan penerimaan dan pengeluaran kas, baik untuk jangka panjang maupun jangka pendek.
- b. Menyusun dan membuat laporan keuangan dan laporan lainnya untuk pihak yang berkepentingan.
- c. Mengadakan pengawaaan terhadap aliran kas perusahaan dan pengambilan keputusan yang berkaitan dengan investasi dan perbelanjaan.
- d. Menyusun anggaran biaya untuk setiap departemen secara berkala.

5. Departemen Personalia

- a. Bertugas sebagai penyedia tenaga kerja yang dibutuhkan oleh masing-masing departemen.
- b. Bertanggung jawab terhadap tenaga kerja di perusahaan.

6. Departemen Produksi

- a. Bertugas sebagai pengolahan kelapa kering (kopra) menjadi minyak kelapa.
- b. Bertanggung jawab atas kegiatan jalur proses produksi.

7. Departemen Engineering

- a. Melaksanakan tugas mengkoordinir dan mengawasi penggunaan daya listrik, mesin-mesin dan pasilitas penunjang proses produksi kebutuhan perusahaan.
- b. Bertanggung jawab atas kelancaran pengguna daya listrik, mesin-mesin dan pasilitas penunjang proses produksi kebutuhan perusahaan.

8. Departemen Lingkungan

Mengkoordinir dan melakukan pengawasan pengelolaan lingkungan.

9. Departemen Quality Control

- a. Bertugas sebagai pengawas terhadap proses produksi dan berhubungan dengan pelaksanaannya.
- b. Melakukan pengujian laboratorium material yang diproses dan produk yang dihasilkan, sehingga hanya produk yang sesuai dengan standar mutu dapat dipasarkan.

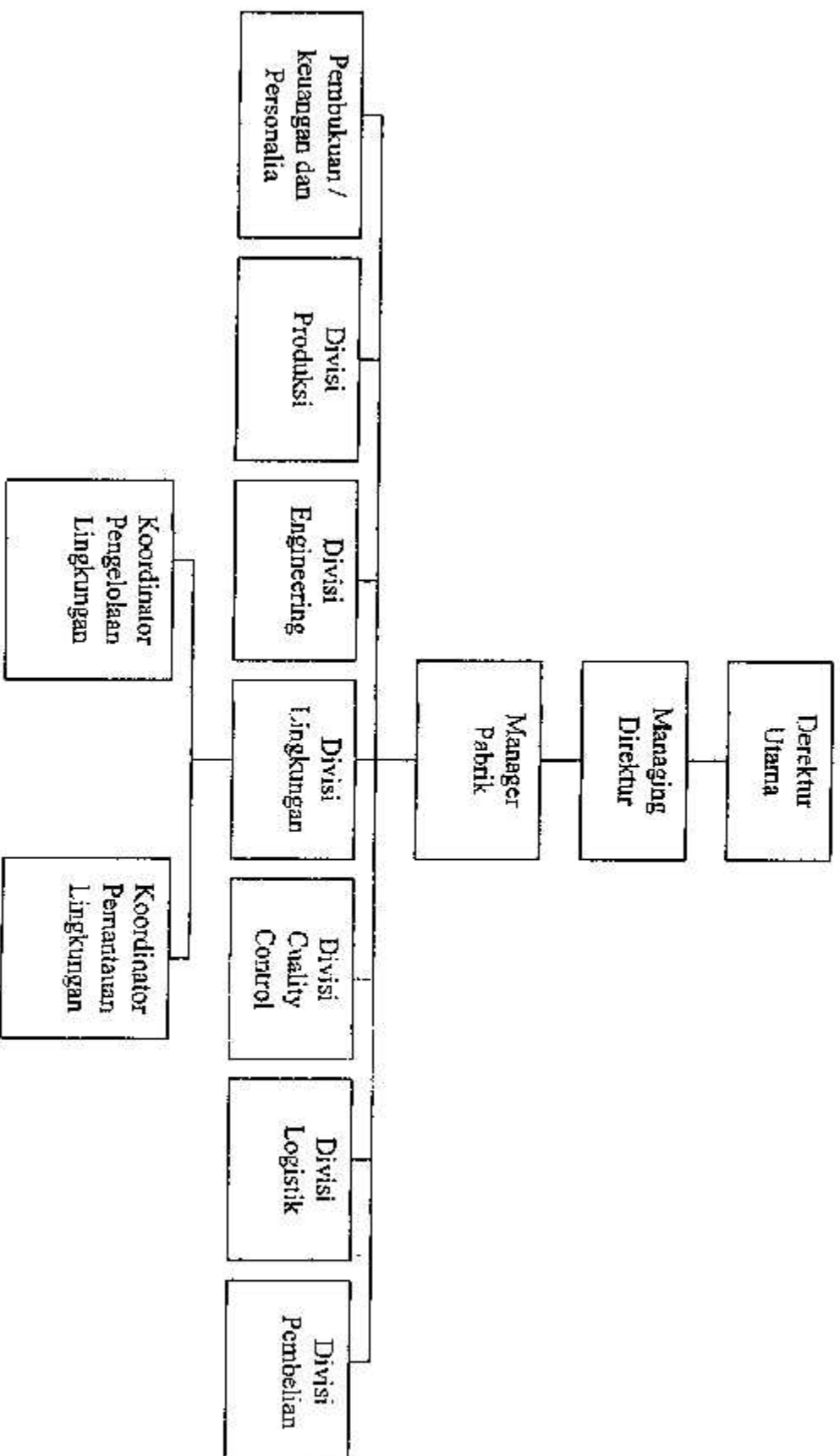
10. Departemen Logistik

- a. Bertugas sebagai penempatan gudang penyediaan barang-barang untuk kelancaran produksi dan penempatan tempat minyak kelapa.
- b. Bertanggung jawab atas penyimpanan produk kelapa parut kering sebelum siap untuk dipasarkan.

11. Departemen Pembelian

- a. Departemen ini bertugas membeli bahan baku dari pemasok.
- b. Mencari bahan baku dari para petani yang ingin menjualnya.

Struktur Organisasi PT. kokonako Indonesia



Tabel 4.1 Keadaan Karyawan Keseluruhan PT. Kokonako Indonesia Tahun 2008

N0	DEPERTEMEN / BAGIAN	STATUS KARYAWAN		JUMLAH
		LK	PR	
1	ADM	2	21	23
2	PSN DEPT	9	-	9
3	KEAMANAN	8	-	8
4	ENGINEERING	53	2	55
5	PMK	27	-	27
6	RMP	89	-	89
7	DC DEPT	33	25	58
8	LOGISTIK DEPT	63	-	63
9	QC DEPT	13	4	17
10	MP DEPT	42	12	54
11	MP	69	121	190
#	JUMLAH	408	185	593

Sumber : PT. Kokonako Indonesia

Keterangan :

1. ADM (Bagian Administrasi)

Berfungsi menyelesaikan semua administarasi yang dilakukan baik dalam maupun luar perusahaan

2. PSN (Bagian Personalia)

Berfungsi sebagai penyedia tenaga kerja yang dibutuhkan oleh masing-masing departemen.

3. KEAMANAN

Berfungsi menjaga keamanan dan mengawasi lingkungan perusahaan.

4. ENGINEERING

Berfungsi sebagai memperlancar proses produksi, menyediakan fasilitas penunjang berfungsi seperti steam, air, listrik, dan lain-lain. Melakukan perawatan peralatan-peralatan atau mesin secara berkala. Memastikan semua alat control berfungsi dengan baik, dan kalibrasi.

5. PMK (Depertemen Produk Minyak Kelapa)

Berfungsi menyediakan kelapa kering (kopra) untu dijadikan minyak kelapa.

6. RMP (Depertemen Rāw Material Purchesing)

Berfungsi sebagai pembelian dan penyediaan bahan baku (kelapa bulat) dan bahan baku kopra.

7. DC DEPT (Depertemen Desiccated Coconut)

Berfungsi sebagai pengulahan daging kelapa putih yang telah disediakan dan menghasilkan kelapa parut kering.

8. LOGISTIK (Depertemen Logistik)

Berfungsi sebagai penempatan gudang penyedia barang-barang untuk kelancaran produksi dan penempatan ampas minyak kelapa (bungkil) dan penyimpanan sementara produk kelapa parut kering sebelum siap dipasarkan.

9. QC DEPT (Depertemen Quality Control)

Berfungsi sebagai pengawas terhadap proses produk dan hubungan dengan pelaksanaan proses. Melakukan pengujian laboratorium material yang diproses dan produk yang dihasilkan. Sehingga hanya produk yang sesuai dengan standar mutu yang dapat dipasarkan.

10. MP DEPT (Depertemen Meat Preparation)

Berfungsi mempersiapkan kelapa putih segar (white meat) dengan bahan baku kelapa bulat.

11. MP (Paring Manual)

Berfungsi mengupas kulit ari kelapa cangkil dengan menggunakan pisau kupas dengan standar ketebalan kupas kulit ari 1,60 mm.

BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

Dalam bagian ini akan dijelaskan hasil penelitian terdiri dari variabel semangat kerja, kompensasi, promosi, lingkungan kerja dan pelatihan. Penelitian mengelompokkan hasil penelitian dalam bentuk identitas responden, hasil penelitian serta rekapitulasi hasil penelitian.

1. Identitas Responden

Identitas responden secara umum terdiri dari umur, jenis kelamin, pendidikan terakhir dan status. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada table-table berikut ini :

Tabel 5.1 : Umur Responden

Umur Responden	Jumlah Responden (orang)	Persentase (%)
20-30	15	27,28
31-40	27	49,09
41-50	13	23,63
Total	55	100,0

Sumber : Data Olahan

Dari Tabel 5.1 di atas dapat dilihat bahwa umur responden 20-30 sebanyak 15 orang atau 27,28%, umur 31-40 sebanyak 27 Orang atau 49,09%, dan umur 41-50 sebanyak 13 Orang atau 23,63%. Jadi yang lebih dominan dari umur responden yaitu umur 31-40 tahun sebanyak 27 Orang atau 49,09%.

Tabel 5.2 : Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin	Jumlah Responden (orang)	Persentase (%)
Pria	53	96,37
Wanita	2	3,63
Total	55	100,0

Sumber : Data Olahan

Dari Tabel di atas dapat dilihat Jenis Kelamin responden Pria sebanyak 53 orang atau 96,37%, dan wanita sebanyak 2 orang atau 3,63%. jadi yang lebih dominan dari jenis kelamin responden yaitu jenis kelamin pria yaitu sebanyak 53 orang atau 96,37%.

Tabel 5.3 : Pendidikan Terakhir Responden

Pendidikan Terakhir	Jumlah Responden (orang)	Persentase (%)
S1	7	12,72
D1,D2,D3	6	10,91
SMU / Sederajat	42	76,37
Total	55	100,0

Sumber : Data Olahan

Dari Tabel 5.3 di atas dapat dilihat pendidikan terakhir responden S1 sebanyak 7 orang atau 12,72%, D1,D2,D3 sebanyak 6 orang atau 10,91%, SMU / sederajat sebanyak 42 orang atau 76,37%. Jadi yang lebih dominan dari pendidikan terakhir responden yaitu SMU / sederajat sebanyak 42 orang atau 76,37%.

Tabel 5.4 : Status Responden

Status	Jumlah Responden (orang)	Persentase (%)
Manikah	43	78,19
Lajang	12	21,81
Total	55	100,0

Sumber : Data Olahan

Dari Tabel 5.4 di atas dapat dilihat status responden, menikah sebanyak 43 orang atau 78,19%. Lajang sebanyak 12 orang atau 21,81%. Jadi yang lebih dominan dari status responden yaitu yang menikah sebanyak 43 orang atau 78,19%.

2. Uji Validitas dan Reliabilitas

a. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui kebenaran atau validnya data yang digunakan dalam penelitian. Uji validitas dilakukan dengan melihat korelasi antar masing-masing indikator variabel terhadap total skor konstruk atau variabel. Hasil signifikan tersebut ditunjukkan dengan tanda bintang. Hal ini dapat dikatakan bahwa masing-masing indikator pertanyaan adalah valid.

Tabel. 5.5 Hasil Uji Validitas Variabel Semangat kerja

Butir pertanyaan	Nilai pearson korelasi	Sig.	Kesimpulan
1	0,566**	0,000	Valid
2	0,599**	0,000	Valid
3	0,464**	0,000	Valid
4	0,529**	0,000	Valid
5	0,480**	0,000	Valid
6	0,596**	0,000	Valid
7	0,576**	0,000	Valid
8	0,414**	0,002	Valid
9	0,568**	0,000	Valid
10	0,410**	0,002	Valid

Sumber : Data Olahan Tahun

Berdasarkan hasil uji validitas pada tabel 5.5 bahwa semua butir pertanyaan variabel semangat kerja adalah valid karena nilai pearson korelasi bernilai signifikan dengan ditunjukkan tanda bintang.

Tabel. 5.6 Hasil Uji Validitas Variabel Kompensi

Butir pertanyaan	Nilai pearson korelasi	Sig.	Kesimpulan
1	0,519**	0,000	Valid
2	0,434**	0,001	Valid
3	0,633**	0,000	Valid
4	0,554**	0,000	Valid
5	0,474**	0,000	Valid
6	0,500**	0,000	Valid
7	0,573**	0,000	Valid
8	0,577**	0,000	Valid
9	0,430**	0,001	Valid
10	0,503**	0,000	Valid

Sumber : Data Olahan

Berdasarkan hasil uji validitas pada tabel 5.6, bahwa semua butir pertanyaan variabel kompensasi adalah valid karena nilai pearson korelasi bernilai signifikan dengan ditunjukkan tanda bintang.

Tabel. 5.7 Hasil Uji Validitas Variabel Promosi

Butir pertanyaan	Nilai pearson korelasi	Sig.	Kesimpulan
1	0,406**	0,000	Valid
2	0,554**	0,000	Valid
3	0,643**	0,000	Valid
4	0,520**	0,000	Valid
5	0,491**	0,000	Valid
6	0,509**	0,000	Valid
7	0,581**	0,000	Valid
8	0,525**	0,000	Valid
9	0,455**	0,000	Valid
10	0,498**	0,000	Valid

Sumber : Data Olahan

Berdasarkan hasil uji validitas pada tabel 5.7, bahwa semua butir pertanyaan variabel promosi adalah valid karena nilai pearson korelasi bernilai signifikan dengan ditunjukkan tanda bintang.

Tabel. 5.8 Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja

Butir pertanyaan	Nilai pearson korelasi	Sig.	Kesimpulan
1	0,570**	0,000	Valid
2	0,547**	0,001	Valid
3	0,618**	0,000	Valid
4	0,510**	0,000	Valid
5	0,533**	0,000	Valid
6	0,484**	0,000	Valid
7	0,534**	0,000	Valid
8	0,288**	0,000	Valid
9	0,487**	0,001	Valid
10	0,511**	0,000	Valid

Sumber : Data Olahan

Berdasarkan hasil uji validitas pada tabel 5.8, bahwa semua butir pertanyaan variabel lingkungan kerja adalah valid karena nilai pearson korelasi bernilai signifikan dengan ditunjukkan tanda bintang.

Tabel. 5.9 Hasil Uji Validitas Variabel Pelatihan

Butir pertanyaan	Nilai pearson korelasi	Sig.	Kesimpulan
1	0,513**	0,000	Valid
2	0,606**	0,000	Valid
3	0,636**	0,000	Valid
4	0,672**	0,000	Valid
5	0,445**	0,000	Valid
6	0,534**	0,000	Valid
7	0,516**	0,000	Valid
8	0,600**	0,000	Valid
9	0,809**	0,000	Valid
10	0,677**	0,000	Valid

Sumber : Data Olahan

Berdasarkan hasil uji validitas pada tabel 5.9, bahwa semua butir pertanyaan variabel pelatihan adalah valid karena nilai pearson korelasi bernilai signifikan dengan ditunjukkan tanda bintang.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui seberapa besar tingkat keabsahan data dengan menggunakan *uji cronbach's alpha* (α) dengan ketentuan jika $\alpha \geq 0,60$ maka dikatakan reliabel. Berdasarkan analisis yang telah dilakukan melalui program SPSS, diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 5.10 Hasil Uji Reliabilitas Variabel – Variabel Penelitian

Variabel	Butir Pernyataan	Alpha
Semangat kerja	10	0,690
Kompensasi	10	0,682
Promosi	10	0,685
Lingkungan kerja	10	0,659
Pelatihan	10	0,778

Sumber : Data Olahan

Nilai alpha yang digunakan sebagai indikator analisis secara umum adalah batas 0,60. Dari hasil uji reliabilitas pada tabel 5.10 diketahui bahwa nilai alpha dari setiap variabel adalah $\geq 0,60$. Dengan demikian data dari kuesioner yang dijawab oleh responden terhadap pernyataan yang diajukan adalah reliabel atau dapat dipercaya.

3. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah data yang diteliti untuk keseluruhan indikator dan variabel tersebut bersifat normal. Uji normalitas dilakukan dengan cara analisis grafik melalui program SPSS sebagai mana penulis gambar yang ada pada halaman lampiran.

Berdasarkan grafik uji normalitas, diketahui bahwa data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Yang berarti penyusunan data bersifat normal, sehingga asumsi untuk melakukan model regresi dapat dilakukan.

b. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya autokorelasi dalam variabel independen. Uji autokorelasi ini dilakukan dengan menggunakan metode *Durbin – Watson (DR)*. Dari hasil perhitungan data dengan menggunakan program SPSS maka diperoleh nilai Durbin Watson sebesar 2,137, dl 1,452 dan du 1,681. Berdasarkan ketentuan $D-W > dl < (k-du)$, nilai durbin watson $2,137 > 1,452 < 2,319$, berarti tidak terdapatnya autokorelasi.

c. Uji Heterokedastisitas

Untuk melihat ada atau tidaknya heterokedastisitas pada suatu model regresi, maka dapat dideteksi dengan grafik *Scatter Plot*. Berdasarkan hasil diagram Scatterplot maka diketahui bahwa tidak terlihat pola yang jelas serta titik-titik yang menyebar di atas dan di bawah angka pada sumbu Y. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa penelitian ini bebas dari heterokedastisitas dan pengujian ini layak dipakai. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada gambar diagram Scatterplot pada halaman lampiran.

d. Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Jika ada berarti terdapat multikolinearitas. Sedangkan model regresi yang baik seharusnya tidak terdapat korelasi antar variabel independen. Uji multikolinearitas dapat dilihat dari nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation (VIF)*. Nilai *cutoff* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai $VIF < 10$.

Berdasarkan hasil analisis regresi diperoleh nilai VIF variabel kompensasi 1,093, promosi 1,299, lingkungan kerja 1,225 dan pelatihan 1,104. Berarti nilai VIF variabel bebas dalam penelitian ini < 10 , artinya penelitian ini bebas dari adanya gejala multikolinearitas.

e. Analisis Deskriptif Persentase

Sesuai dengan tujuan analisis deskriptif yaitu untuk memberikan gambaran mengenai hasil penelitian secara umum, bagaimana karakteristik subyek penelitian sehubungan dengan variabel-variabel yang diteliti. Sebelum dilakukan analisis statistik terlebih dahulu dilakukan pembobotan terhadap skor masing-masing variabel. Pembobotan ini dilakukan dengan memberikan skor total dengan jumlah item dari variabel yang dibobot.

Hasil tanggapan dari 55 responden terhadap item-item kuesioner yang terbagi menjadi 10 item variabel kompensasi, 10 item variabel promosi, 10 item variabel lingkungan kerja, 10 item variabel pelatihan dan 10 item variabel semangat kerja. Hasil analisis deskriptif persentase variabel-variabel penelitian setelah dilakukan pembobotan, terangkum dalam tabel berikut ini:

1. Semangat Kerja

Semangat kerja merupakan sikap mental individu atau kelompok yang terdapat dalam suatu organisasi yang menunjukkan rasa kegairahan di dalam melaksanakan tugas-tugas atau pekerjaan dan mendorong mereka untuk bekerja secara lebih baik dan lebih produktif. Dengan demikian, semangat kerja mempunyai pengaruh yang cukup besar dalam meningkatkan prestasi kerja. Perusahaan perlu meningkatkan semangat kerja karyawannya guna meningkatkan prestasi kerjanya.

Dalam variabel semangat kerja dalam penelitian ini terdiri dari 10 (sepuluh) item pertanyaan yang menggambarkan indikator semangat kerja. Hasil tanggapan responden terhadap 10 item pertanyaan tersebut dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 5.11: Tanggapan Responden Tentang Senang Dengan Pekerjaan Yang Diberikan Perusahaan

No	Tanggapan Responden	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	Sangat setuju	0	0
2	Setuju	20	36,4
3	Kadang-kadang	26	47,3
4	Tidak setuju	8	14,5
5	Sangat tidak setuju	1	1,8
Jumlah		55	100,0

Sumber : Data Olahan

Berdasarkan tabel 5.11 diketahui tanggapan dari 55 orang responden, yang menyatakan setuju sebanyak 20 orang (36,4%), kadang-kadang sebanyak 26 orang (47,3%), tidak setuju sebanyak 8 orang (14,5%) dan sangat tidak setuju sebanyak 1 orang (1,8%). Ini berarti sebagian besar responden kadang-kadang senang dalam bekerja pada perusahaan.

Tabel 5.12 : Tanggapan Responden Tentang Ketenangan Dalam Bekerja Pada Perusahaan

No	Tanggapan Responden	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	Sangat setuju	0	0
2	Setuju	22	40,0
3	Kadang-kadang	28	50,9
4	Tidak setuju	3	5,5
5	Sangat tidak setuju	2	3,6
Jumlah		55	100,0

Sumber : Data Olahan

Berdasarkan tabel 5.12 diketahui tanggapan dari 55 orang responden, yang menyatakan setuju sebanyak 22 orang (40,0%), kadang-kadang sebanyak 28 orang (50,9%), tidak setuju sebanyak 3 orang (5,5%) dan sangat tidak setuju sebanyak 2 orang (3,6%). Ini berarti sebagian besar responden kadang-kadang memiliki ketenangan dalam bekerja pada perusahaan sangat baik.

Tabel 5.13 : Tanggapan Responden Tentang Tingkat Kehadiran Dalam Bekerja Pada Perusahaan

No	Tanggapan Responden	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	Sangat setuju	6	10,9
2	Setuju	14	25,5
3	Kadang-kadang	32	58,2
4	Tidak setuju	3	5,5
5	Sangat tidak setuju	0	0
Jumlah		55	100,0

Sumber : Data Olahan

Berdasarkan tabel 5.13 diketahui tanggapan dari 55 orang responden, yang menyatakan sangat setuju sebanyak 6 orang (10,9%), setuju sebanyak 14 orang (25,5%), kadang-kadang sebanyak 32 orang (58,2%) dan tidak setuju sebanyak 3 orang (5,5%). Ini berarti sebagian besar responden kadang-kadang dalam tingkat kehadiran bekerja pada perusahaan.

Tabel 5.14 : Tanggapan Responden Tentang Ketelitian Dalam Bekerja

No	Tanggapan Responden	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	Sangat setuju	0	0
2	Setuju	23	41,8
3	Kadang-kadang	29	52,7
4	Tidak setuju	3	5,5
5	Sangat tidak setuju	0	0
Jumlah		55	100,0

Sumber : Data Olahan

Berdasarkan tabel 5.14 diketahui tanggapan dari 55 orang responden, yang menyatakan setuju sebanyak 23 orang (41,8%), kadang-kadang sebanyak 29 orang (52,7%) dan tidak setuju sebanyak 3 orang (5,5%). Ini berarti sebagian besar responden kadang-kadang sangat teliti dalam bekerja.

Tabel 5.15 : Tanggapan Responden Tentang Selalu Menyelesaikan Pekerjaan Dengan Cepat

No	Tanggapan Responden	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	Sangat setuju	0	0
2	Setuju	19	31,5
3	Kadang-kadang	31	56,4
4	Tidak setuju	5	9,1
5	Sangat tidak setuju	0	0
Jumlah		55	100,0

Sumber : Data Olahan

Berdasarkan tabel 5.15 diketahui tanggapan dari 55 orang responden, yang menyatakan setuju sebanyak 19 orang (31,5%), kadang-kadang sebanyak 31 orang (56,4%) dan tidak setuju sebanyak 5 orang (9,1%). Ini berarti sebagian besar responden kadang-kadang selalu menyelesaikan pekerjaan dengan cepat.

Tabel 5.16 : Tanggapan Responden Tentang Kecelakaan Kerja Yang Terjadi Pada Perusahaan

No	Tanggapan Responden	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	Sangat setuju	9	16,4
2	Setuju	8	14,5
3	Kadang-kadang	31	56,4
4	Tidak setuju	7	12,7
5	Sangat tidak setuju	0	0
Jumlah		55	100,0

Sumber : Data Olahan

Berdasarkan tabel 5.16 diketahui tanggapan dari 55 orang responden, yang menyatakan sangat setuju sebanyak 9 orang (16,4%), setuju sebanyak 8 orang (14,5%), kadang-kadang sebanyak 31 orang (56,4%) dan tidak setuju sebanyak 7 orang (12,7%). Ini berarti sebagian besar responden kadang-kadang kecelakaan kerja terjadi pada saat bekerja pada perusahaan.

Tabel 5.17: Tanggapan Responden Tentang Selalu Mengikuti Prosedur Kerja Yang Disampaikan Oleh Perusahaan

No	Tanggapan Responden	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	Sangat setuju	0	0
2	Setuju	21	38,2
3	Kadang-kadang	28	50,9
4	Tidak setuju	5	9,1
5	Sangat tidak setuju	1	1,8
Jumlah		55	100,0

Sumber : Data Olahan

Berdasarkan tabel 5.17 diketahui tanggapan dari 55 orang responden, yang menyatakan setuju sebanyak 21 orang (38,2%), kadang-kadang sebanyak 28 orang (50,9%), tidak setuju sebanyak 5 orang (9,1%) dan sangat tidak setuju sebanyak 1 orang (1,8%). Ini berarti sebagian besar responden kadang-kadang selalu mengikuti prosedur yang disampaikan oleh perusahaan.

Tabel 5.18 : Tanggapan Responden Tentang Tidak Meninggalkan Tempat Kerja Pada Saat Jam Kerja Pada Perusahaan

No	Tanggapan Responden	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	Sangat setuju	0	0
2	Setuju	5	9,1
3	Kadang-kadang	43	78,2
4	Tidak setuju	7	12,7
5	Sangat tidak setuju	0	0
Jumlah		55	100,0

Sumber : Data Olahan

Berdasarkan tabel 5.18 diketahui tanggapan dari 55 orang responden, yang menyatakan setuju sebanyak 5 orang (9,1%), kadang-kadang sebanyak 43 orang (78,2%) dan tidak setuju sebanyak 7 orang (12,7%). Ini berarti sebagian besar responden kadang-kadang tidak meninggalkan tempat kerja pada saat jam kerja pada perusahaan.

Tabel 5.19: Tanggapan Responden Tentang Produktivitas Kerja Sesuai Dengan Standar Yang Ditentukan Oleh Perusahaan

No	Tanggapan Responden	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	Sangat setuju	0	0
2	Setuju	17	30,9
3	Kadang-kadang	28	50,9
4	Tidak setuju	9	16,4
5	Sangat tidak setuju	1	1,8
Jumlah		55	100,0

Sumber : Data Olahan

Berdasarkan tabel 5.19 diketahui tanggapan dari 55 orang responden, yang menyatakan setuju sebanyak 17 orang (30,9%), kadang-kadang sebanyak 28 orang (50,9%), tidak setuju sebanyak 9 orang (16,4%) dan sangat tidak setuju sebanyak 1 orang (1,8%). Ini berarti sebagian besar responden kadang-kadang produktivitas kerja sesuai dengan standar yang ditentukan oleh perusahaan.

Tabel 5.20: Tanggapan Responden Tentang Kerusakan Yang Dilakukan Pada Perusahaan Sangat Rendah

No	Tanggapan Responden	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	Sangat setuju	8	14,5
2	Setuju	27	49,1
3	Kadang-kadang	12	21,8
4	Tidak setuju	7	12,7
5	Sangat tidak setuju	1	1,8
Jumlah		55	100,0

Sumber : Data Olahan

Berdasarkan tabel 5.20 diketahui tanggapan dari 55 orang responden, yang menyatakan sangat setuju sebanyak 8 orang (14,5%), setuju sebanyak 27 orang (49,1%), kadang-kadang sebanyak 12 orang (21,8%), tidak setuju sebanyak 7 orang (12,7%) dan sangat tidak setuju sebanyak 1 orang (1,8%). Ini berarti sebagian besar responden setuju kerusakan yang dilakukan pada perusahaan sangat rendah.

Tabel 5.21 : Rekapitulasi Tanggapan Tesponden Tentang Semangat Kerja Karyawan Bagian Engineering Pada PT. . Kokonako Indonesia.

Pernyataan	SS	S	KK	TS	STS	Jumlah
Senang dalam bekerja	0	20	26	8	1	55
Tenang dalam bekerja	0	22	28	3	2	55
Tingkat kehadiran dalam bekerja	6	14	32	3	0	55
Tefiti dalam bekerja	0	23	29	3	0	55
Mengerjakan pekerjaan dengan cepat	0	19	31	5	0	55
Sering terjadi kecelakaan kerja	9	8	31	7	0	55
Mengikuti prosedur kerja	0	21	28	5	1	55
Tidak meninggalkan tempat kerja saat jam krja	0	5	43	7	0	55
Produktivitas kerja sesuai stsndar	0	17	28	9	1	55
Kerusakan yang dilakukan sangat rendah	8	27	12	7	1	55
Jumlah	23	176	288	57	6	550
Persentase (%)	4,19	32,00	52,36	10,36	1,09	100,0

Sumber : Data Olahan

Berdasarkan tabel 5.21 tanggapan responden tentang semangat kerja terhadap 550 pernyataan yang menyatakan sangat setuju sebanyak 23 atau 4,19%, setuju sebanyak 176 atau 32,00%, kadang-kadang sebanyak 288 atau 52,36%, tidak setuju sebanyak 57 atau 10,36%, dan sangat tidak setuju sebanyak 6 atau 1,09%. Jadi dari 550 pernyataan yang paling tinggi adalah yang menyatakn kadang-kadan yaitu 288 atau 52,36%.

Dengan melihan hasil persentase rekapitulasi tanggapan responden tengtang semangat kerja dalam penelitian ini sisi negatifnya sebesar 63,81% dan sisi positifnya

sebesar 36,19%. Jadi yang perlu dilakukan oleh pihak perusahaan adalah memperhatikan karyawannya dalam bekerja seperti ketenanga karyawan dalam bekerja, kesenangan karyawan dalam bekerja, ketelitian karyawan dalam bekerja, prosedur kerja bagi karyawan dalam bekerja dan standar produktivitas kerja karyawan untuk meningkatkan semangat kerja karyawan.

2. Kompensasi

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa dari kerja karyawan pada perusahaan. Adapun kompensasi yang diberikan oleh PT. Kokonako Indonesia kepada karyawan yaitu berupa gaji pokok, insentif yaitu berupa gaji tambahan bagi karyawan yang lembur kerja, dan tunjangan berupa uang transportasi dan tunjangan hari raya.

Dalam variabel kompensasi dalam penelitian ini terdiri dari 10 (sepuluh) item pertanyaan yang menggambarkan indikator kompensasi. Hasil tanggapan responden terhadap 10 item pertanyaan tersebut dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 5.22: Tanggapan Responden Tentang Gaji Yang Diberikan Oleh Pihak Perusahaan

No	Tanggapan Responden	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	Sangat baik	19	34,5
2	Baik	27	49,1
3	Cukup baik	8	14,5
4	Kurang baik	1	1,8
5	Tidak baik	0	0
Jumlah		55	100,0

Sumber : Data Olahan

Berdasarkan tabel 5.22 diketahui tanggapan dari 55 orang responden, yang menyatakan sangat baik sebanyak 19 orang (34,5%), baik sebanyak 27 orang (49,1%), cukup baik sebanyak 8 orang (14,5%) dan kurang baik sebanyak 1 orang

(1,8%). Ini berarti sebagian besar responden menyatakan gaji yang diberikan oleh pihak perusahaan sudah baik.

Tabel 5.23: Tanggapan Responden Tentang Gaji Yang Saudara Terima Dalam Memenuhi Kebutuhan Pokok Sehari-Hari

No	Tanggapan Responden	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	Sangat baik	0	0
2	Baik	17	30,9
3	Cukup baik	28	50,9
4	Kurang baik	9	16,4
5	Tidak baik	1	1,8
Jumlah		55	100,0

Sumber : Data Olahan

Berdasarkan tabel 5.23 diketahui tanggapan dari 55 orang responden, yang menyatakan baik sebanyak 17 orang (30,9%), cukup baik sebanyak 28 orang (50,9%), kurang baik sebanyak 9 (16,4%) dan tidak baik sebanyak 1 orang (1,8%). Ini berarti sebagian besar responden menyatakan gaji yang saudara terima sudah cukup dalam memenuhi kebutuhan pokok sehari-hari.

Tabel 5.24: Tanggapan Responden Tentang Perbandingan Gaji Dengan Besarnya Tanggung Jawab Yang Diberikan Oleh Perusahaan

No	Tanggapan Responden	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	Sangat baik	0	0
2	Baik	22	40,0
3	Cukup baik	28	50,9
4	Kurang baik	3	5,5
5	Tidak baik	2	3,6
Jumlah		55	100,0

Sumber : Data Olahan

Berdasarkan tabel 5.24 diketahui tanggapan dari 55 orang responden, yang menyatakan baik sebanyak 22 orang (40,0%), cukup baik sebanyak 28 orang (50,9%), kurang baik sebanyak 3 (5,5%) dan tidak baik sebanyak 2 orang (3,6%). Ini

berarti sebagian besar responden menyatakan cukup baik perbandingan gaji dengan besarnya tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan.

Tabel 5.25: Tanggapan Responden Tentang Keadilan Dalam Pembayaran Gaji Oleh Pihak Perusahaan

No	Tanggapan Responden	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	Sangat baik	6	10,9
2	Baik	14	25,5
3	Cukup baik	32	58,2
4	Kurang baik	3	5,5
5	Tidak baik	0	0
Jumlah		55	100,0

Sumber : Data Olahan

Berdasarkan tabel 5.25 diketahui tanggapan dari 55 orang responden, yang menyatakan sangat baik sebanyak 6 orang (10,9%), baik sebanyak 14 orang (25,5%), cukup baik sebanyak 32 orang (58,2%) dan kurang baik sebanyak 3 (5,5%). Ini berarti sebagian besar responden menyatakan cukup baik keadilan dalam pembayaran gaji oleh pihak perusahaan.

Tabel 5.26: Tanggapan Responden Tentang Insentif Yang Diberikan Oleh Pihak Perusahaan

No	Tanggapan Responden	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	Sangat baik	10	18,2
2	Baik	19	34,5
3	Cukup baik	12	21,8
4	Kurang baik	12	21,8
5	Tidak baik	2	3,6
Jumlah		55	100,0

Sumber : Data Olahan

Berdasarkan tabel 5.26 diketahui tanggapan dari 55 orang responden, yang menyatakan sangat baik sebanyak 10 orang (18,2%), baik sebanyak 19 orang (34,5%), cukup baik sebanyak 12 orang (21,8%), kurang baik sebanyak 12 (21,8%) dan

tidak baik sebanyak 2 orang (3,6%). Ini berarti sebagian besar responden menyatakan insentif yang diberikan oleh pihak perusahaan sudah baik.

Tabel 5.27 : Tanggapan Responden Tentang Upah Lembur Yang Diberikan Oleh Perusahaan

No	Tanggapan Responden	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	Sangatb baik	0	0
2	Baik	19	34,5
3	Cukup baik	31	56,4
4	Kurang baik	5	9,1
5	Tidak baik	0	0
Jumlah		55	100,0

Sumber : Data Olahan

Berdasarkan tabel 5.27 diketahui tanggapan dari 55 orang responden, yang menyatakan baik sebanyak 19 orang (34,5%), cukup baik sebanyak 31 orang (56,4%) dan kurang baik sebanyak 5 (9,1). Ini berarti sebagian besar responden menyatakan upah lembur yang diberikan cukup baik.

Tabel 5.28 : Tanggapan Responden Tentang Uang Snack (kehadiran) Yang Diberikan Pihak Perusahaan

No	Tanggapan Responden	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	Sangat baik	9	16,4
2	Baik	8	14,5
3	Cukup baik	31	56,4
4	Kurang baik	7	12,7
5	Tidak baik	0	0
Jumlah		55	100,0

Sumber : Data Olahan

Berdasarkan tabel 5.28 diketahui tanggapan dari 55 orang responden, yang menyatakan sangat baik sebanyak 9 orang (16,4%), baik sebanyak 8 orang (14,5%), cukup baik sebanyak 31 orang (56,4%) dan kurang baik sebanyak 7 (12,7%). Ini berarti sebagian besar responden menyatakan uang snack (kehadiran) yang diberikan cukup baik.

Tabel 5.29 : Tanggapan Responden Tentang THR Yang Diberikan Oleh Pihak Perusahaan

No	Tanggapan Responden	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	Sangat baik	0	0
2	Baik	21	38,2
3	Cukup baik	28	50,9
4	Kurang baik	5	9,1
5	Tidak baik	1	1,8
Jumlah		55	100,0

Sumber : Data Olahan

Berdasarkan tabel 5.29 diketahui tanggapan dari 55 orang responden, yang menyatakan baik sebanyak 21 orang (38,2%), cukup baik sebanyak 28 orang (50,9%), kurang baik sebanyak 5 (9,1%) dan tidak baik sebanyak 1 orang (1,8%). Ini berarti sebagian besar responden menyatakan tunjangan hari raya yang diberikan cukup baik.

Tabel 5.30 : Tanggapan Responden Tentang Asuransi Tenaga Kerja Yang Diberikan Perusahaan

No	Tanggapan Responden	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	Sangat baik	0	0
2	Baik	7	12,7
3	Cukup baik	43	78,2
4	Kurang baik	5	9,1
5	Tidak baik	0	0
Jumlah		55	100,0

Sumber : Data Olahan

Berdasarkan tabel 5.30 diketahui tanggapan dari 55 orang responden, yang menyatakan baik sebanyak 7 orang (12,7%), cukup baik sebanyak 43 orang (78,2%) dan kurang baik sebanyak 5 (9,1%). Ini berarti sebagian besar responden menyatakan asuransi tenaga kerja yang diberikan cukup baik.

Tabel 5.31 : Tanggapan Responden Tentang Fasilitas (Ruang Kantor, Kendaraan, Tempat Parkir) Yang Disediakan Oleh Perusahaan

No	Tanggapan Responden	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	Sangat baik	0	0
2	Baik	23	41,8
3	Cukup baik	29	52,7
4	Kurang baik	3	5,5
5	Tidak baik	0	0
Jumlah		55	100,0

Sumber : Data Olahan

Berdasarkan tabel 5.31 diketahui tanggapan dari 55 orang responden, yang menyatakan baik sebanyak 23 orang (41,8%), cukup baik sebanyak 29 orang (52,7%) dan kurang baik sebanyak 3 (5,5%). Ini berarti sebagian besar responden menyatakan fasilitas (ruang kantor, kendaraan, tempat parkir) yang disediakan cukup baik.

Tabel 5.32 : Rekapitulasi Tanggapan Responden Tentang Kompensai Pada PT. Kokenako Indonesia

Pertanyaan	SB	B	CB	KB	TB	Jumlah
Gaji yang diberikan perusahaan	19	27	8	1	0	55
Gaji yang diterima dapat memenuhi kebutuhan pokok	0	17	28	9	1	55
Perbandingan gaji dengan tanggung jawab	0	22	28	3	2	55
Keadilan dalam pembayaran gaji	6	14	32	3	0	55
Insentif yang diberikan perusahaan	10	19	12	12	2	55
Upah lembur yang diberikan perusahaan	0	19	31	5	0	55
Uang snack yang diberikan perusahaan	9	8	31	7	0	55
THR yang diberikan perusahaan	0	21	28	5	1	55
Asuransi tenaga kerja yang diberikan perusahaan	0	7	43	5	0	55
Fasilitas yang diberikan perusahaan	0	23	29	3	0	55
Jumlah	44	177	270	53	6	550
Persentase (%)	8,00	32,18	49,1	9,63	1,09	100,0

Sumber : Data olahan

Berdasarkan tabel 5.32 tanggapan responden tentang kompensasi terhadap 550 pertanyaan yang menyatakan sangat baik sebanyak 44 atau 8,00%, baik sebanyak 177 atau 32,18%, cukup baik sebanyak 270 atau 49,10%, kurang baik sebanyak 53 atau 9,63%, dan tidak baik sebanyak 6 atau 1,09%. Jadi dari 550 pertanyaan yang paling tinggi adalah yang menyatakan cukup baik yaitu 270 atau 49,10%.

Dengan melihat hasil persentase rekapitulasi tanggapan responden tentang kompensasi yang diberikan pihak perusahaan dalam penelitian ini sisi negatifnya sebesar 59,82% dan sisi positifnya sebesar 40,18%. Jadi yang perlu dilakukan oleh pihak perusahaan adalah memperhatikan pemberian insentif, upah lembur dan uang kehadiran bagi karyawan yang sesuai dengan ketentuan yang berlaku dalam meningkatkan semangat karyawan dalam bekerja karena kompensasi berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan.

3. Promosi

Promosi adalah proses pemindahan tenaga kerja ke posisi yang lebih tinggi secara struktural dalam organisasi perusahaan. Adapun promosi yang dilakukan oleh PT. Kokonako Indonesia kepada karyawannya yaitu berdasarkan ketentuan dan syarat-syarat tertentu seperti masa kerja atau senioritas, produktivitas kerja meningkat, mempunyai kemampuan dan pengetahuan tinggi, kreatif dan inovatif. Jika karyawan dapat memenuhi syarat tertentu yang telah ditentukan maka akan terbuka peluang promosi jabatan bagi karyawan pada PT. Kokonako Indonesia.

Dalam variabel promosi dalam penelitian ini terdiri dari 10 (sepuluh) item pertanyaan yang menggambarkan indikator promosi. Hasil tanggapan responden terhadap 10 item pertanyaan tersebut dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 5.33 : Tanggapan Responden Tentang Peluang Promosi Jabatan Di Perusahaan Sudah Tepat

No	Tanggapan Responden	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	Sangat setuju	15	27,3
2	Setuju	32	58,2
3	Kadang-kadang	1	1,8
4	Tidak setuju	6	10,9
5	Sangat tidak setuju	1	1,8
Jumlah		55	100,0

Sumber : Data Olahan

Berdasarkan tabel 5.33 diketahui tanggapan dari 55 orang responden, yang menyatakan sangat setuju sebanyak 15 orang (27,3%), setuju sebanyak 32 orang (58,2%), kadang-kadang sebanyak 1 orang (1,8%), tidak setuju sebanyak 6 orang (10,9%) dan sangat tidak setuju sebanyak 1 orang (1,8%). Ini berarti sebagian besar responden setuju peluang promosi jabatan yang diberikan perusahaan sangat baik.

Tabel 5.34 : Tanggapan Responden Tentang Promosi Jabatan Akan Memberikan Manfaat Untuk Bekerja Lebih Giat

No	Tanggapan Responden	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	Sangat setuju	19	34,5
2	Setuju	27	49,1
3	Kadang-kadang	8	14,5
4	Tidak setuju	1	1,8
5	Sangat tidak setuju	0	0
Jumlah		55	100,0

Sumber : Data Olahan

Berdasarkan tabel 5.34 diketahui tanggapan dari 55 orang responden, yang menyatakan sangat setuju sebanyak 19 orang (34,5%), setuju sebanyak 27 orang (49,1%), kadang-kadang sebanyak 8 orang (14,5%) dan tidak setuju sebanyak 1 orang (1,8%). Ini berarti sebagian besar responden setuju promosi jabatan akan memberikan manfaat untuk bekerja lebih giat.

Tabel 5.35: Tanggapan Responden Tentang Syarat Tertentu Untuk Dipromosikan Oleh Perusahaan

No	Tanggapan Responden	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	Sangat setuju	22	40,0
2	Setuju	28	50,9
3	Kadang-kadang	3	5,5
4	Tidak setuju	2	3,6
5	Sangat tidak setuju	0	0
Jumlah		55	100,0

Sumber : Data Olahan

Berdasarkan tabel 5.35 diketahui tanggapan dari 55 orang responden, yang menyatakan sangat setuju sebanyak 22 orang (40,0%), setuju sebanyak 28 orang (50,9%), kadang-kadang sebanyak 3 orang (5,5%) dan tidak setuju sebanyak 2 orang (3,6%). Ini berarti sebagian besar responden setuju jika memenuhi syarat tertentu akan dipromosikan.

Tabel 5.36: Tanggapan Responden Tentang Perusahaan Memfasilitasi Yang ingin Maju Melalui Peluang Promosi Jabatan

No	Tanggapan Responden	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	Sangat setuju	6	10,9
2	Setuju	14	25,5
3	Kadang-kadang	32	58,2
4	Tidak setuju	3	5,5
5	Sangat tidak setuju	0	0
Jumlah		55	100,0

Sumber : Data Olahan

Berdasarkan tabel 5.36 diketahui tanggapan dari 55 orang responden, yang menyatakan sangat setuju sebanyak 6 orang (10,9%), setuju sebanyak 14 orang (25,5%), kadang-kadang sebanyak 32 orang (58,2%) dan tidak setuju sebanyak 3 orang (5,5%). Ini berarti sebagian besar responden setuju pihak perusahaan memfasilitasi yang ingin maju melalui peluang promosi jabatan.

Tabel 5.37 : Tanggapan Responden Tentang Keadilan Promosi Yang Dilakukan Oleh Perusahaan

No	Tanggapan Responden	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	Sangat setuju	0	0
2	Setuju	23	41,8
3	Kadang-kadang	29	52,7
4	Tidak setuju	3	5,5
5	Sangat tidak setuju	0	0
Jumlah		55	100,0

Sumber : Data Olahan

Berdasarkan tabel 5.37 diketahui tanggapan dari 55 orang responden, yang menyatakan setuju sebanyak 23 orang (41,8%), kadang-kadang sebanyak 29 orang (52,7%) dan tidak setuju sebanyak 3 orang (5,5%). Ini berarti sebagian besar responden menyatakan kadang-kadang tentang keadilan promosi yang dilakukan oleh perusahaan.

Tabel 5.38 : Tanggapan Responden Tentang Persaingan Promosi Jabatan Di Perusahaan Sudah Sesuai

No	Tanggapan Responden	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	Sangat setuju	0	0
2	Setuju	19	34,5
3	Kadang-kadang	31	56,4
4	Tidak setuju	5	9,1
5	Sangat tidak setuju	0	0
Jumlah		55	100,0

Sumber : Data Olahan

Berdasarkan tabel 5.38 diketahui tanggapan dari 55 orang responden, yang menyatakan setuju sebanyak 19 orang (34,5%), kadang-kadang sebanyak 31 orang (56,4%) dan tidak setuju sebanyak 5 orang (9,1%). Ini berarti sebagian besar responden menyatakan setuju tentang persaingan promosi jabatan di perusahaan sudah sesuai.

Tabel 5.39 : Tanggapan Responden Tentang Promosi Jabatan Dapat Meningkatkan Kinerja Pada Perusahaan

No	Tanggapan Responden	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	Sangat setuju	9	16,4
2	Setuju	8	14,5
3	Kadang-kadang	31	56,4
4	Tidak setuju	7	12,7
5	Sangat tidak setuju	0	0
Jumlah		55	100,0

Sumber : Data Olahan

Berdasarkan tabel 5.39 diketahui tanggapan dari 55 orang responden, yang menyatakan sangat setuju sebanyak 9 orang (16,4%), setuju sebanyak 8 orang (14,5%), kadang-kadang sebanyak 31 orang (56,4%) dan tidak setuju sebanyak 7 orang (12,7%). Ini berarti sebagian besar responden menyatakan kadang-kadang promosi jabatan dapat meningkatkan kinerja pada perusahaan.

Tabel 5.40: Tanggapan Responden Tentang Kesempatan Yang Sama Untuk Dipromosikan

No	Tanggapan Responden	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	Sangat setuju	21	38,2
2	Setuju	28	50,9
3	Kadang-kadang	5	9,1
4	Tidak setuju	1	1,8
5	Sangat tidak setuju	0	0
Jumlah		55	100,0

Sumber : Data Olahan

Berdasarkan tabel 5.40 diketahui tanggapan dari 55 orang responden, yang menyatakan sangat setuju sebanyak 21 orang (38,2%), setuju sebanyak 28 orang (50,9%), kadang-kadang sebanyak 5 orang (9,1%) dan tidak setuju sebanyak 1 orang (1,8%). Ini berarti sebagian besar responden menyatakan setuju semua karyawan memiliki kesempatan yang sama untuk dipromosikan oleh pihak perusahaan.

Tabel 5.41: Tanggapan Responden Tentang Penilaian Pimpinan Terhadap Dipromosikan Sangat Baik

No	Tanggapan Responden	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	Sangat setuju	0	0
2	Setuju	5	9,1
3	Kadang-kadang	43	78,2
4	Tidak setuju	7	12,7
5	Sangat tidak setuju	0	0
Jumlah		55	100,0

Sumber : Data Olahan

Berdasarkan tabel 5.41 diketahui tanggapan dari 55 orang responden, yang menyatakan setuju sebanyak 5 orang (9,1%), kadang-kadang sebanyak 43 orang

(78,2%) dan tidak setuju sebanyak 7 orang (12,7%). Ini berarti sebagian besar responden menyatakan kadang-kadang penilaian pimpinan terhadap dipromosikan sangat baik.

Tabel 5.42 : Tanggapan Responden Tentang Penilaian Kinerja Sesuai Dengan Promosi Yang Dilakukan Oleh Perusahaan

No	Tanggapan Responden	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	Sangat setuju	17	30,9
2	Setuju	28	50,9
3	Kadang-kadang	9	16,4
4	Tidak setuju	1	1,8
5	Sangat tidak setuju	0	0
Jumlah		55	100,0

Sumber : Data Olahan

Berdasarkan tabel 5.42 diketahui tanggapan dari 55 orang responden, yang menyatakan sangat setuju sebanyak 17 orang (30,9%), setuju sebanyak 28 orang (50,9%), kadang-kadang sebanyak 9 orang (16,4%) dan tidak setuju sebanyak 1 orang (1,8%). Ini berarti sebagian besar responden menyatakan setuju penilaian kinerja sesuai dengan promosi yang dilakukan oleh perusahaan.

Tabel 5.43 : Rekapitulasi Tanggapan Responden Tentang Promosi Jabatan Pada PT. Kokenako Indonesia

Pertanyaan	SS	S	KK	TS	STS	Jumlah
Peluang promosi sudah tepat	15	32	1	6	1	55
Persaingan promosi udah sesuai	19	27	8	1	0	55
Promosi dilakukan dengan syarat tertentu	22	28	3	2	0	55
Perusahaan memfasilitasi promosi jabatan	6	14	32	3	0	55
Perusahaan adil dalam memberikan promosi	0	23	29	3	0	55
Promosi jabatan akan memberikan manfaat	0	19	31	5	0	55
Promosi dapat meningkatkan kinerja	9	8	31	7	0	55
Ada kesempatan yang sama untuk dipromosikan	21	28	5	1	0	55

Penilaian pimpinan untuk dipromosikan sudah sesuai	0	5	43	7	0	55
Penilaian kinerja sesuai dengan promosi yang dilakukan perusahaan	17	28	9	1	0	55
Jumlah	109	212	192	36	1	550
Persentase (%)	19,81	38,56	34,90	6,55	0,18	100,0

Sumber : Data olahan

Berdasarkan tabel 5.43 tanggapan responden tentang promosi terhadap 550 pertanyaan yang menyatakan sangat setuju sebanyak 109 atau 19,81%, setuju sebanyak 212 atau 38,56%, kadang-kadang sebanyak 192 atau 34,90%, tidak setuju sebanyak 36 atau 6,55%, dan sangat tidak setuju sebanyak 1 atau 0,18%. Jadi dari 550 pertanyaan yang paling tinggi adalah yang menyatakan cukup baik yaitu 212 atau 38,56%.

Dengan melihat hasil persentase rekapitulasi tanggapan responden tentang promosi jabatan yang diberikan pihak perusahaan dalam penelitian ini sisi negatifnya sebesar 41,63% dan sisi positifnya sebesar 58,37%. Jadi yang perlu dilakukan oleh pihak perusahaan adalah lebih meningkatkan lagi terhadap karyawan mengenai penilaian terhadap promosi jabatan bagi karyawan agar dapat meningkatkan semangat kerja karyawan karena berdasarkan uji simulasi promosi berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja.

4. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi terhadap operasi jalannya perusahaan, karena lingkungan kerja ini mempengaruhi langsung terhadap karyawan yang sedang bekerja. PT. Kokonako yang terletak di tepian laut merupakan potensi yang bagus sehingga dapat pencahayaan dan suhu udara yang bagus. Lingkungan kerja pada PT. Kokonako Indonesia hanya dalam satu lingkup saja, dimana

dalam lingkungan perusahaan ini karyawan tidak perlu keluar dari lingkungan kerja karena dalam perusahaan sudah terdapat kebutuhan yang diperlukan karyawan dalam bekerja sehingga karyawan dapat bekerja dengan tenang.

Dalam variabel lingkungan kerja dalam penelitian ini terdiri dari 10 (sepuluh) item pertanyaan yang menggambarkan indikator lingkungan kerja. Hasil tanggapan responden terhadap 10 item pertanyaan tersebut dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 5.44 : Tanggapan Responden Tentang Kebersihan Di Lingkungan Perusahaan

No	Tanggapan Responden	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	Sangat baik	19	34,5
2	Baik	27	49,1
3	Cukup baik	8	14,5
4	Kurang baik	1	1,8
5	Tidak baik	0	0
Jumlah		55	100,0

Sumber : Data Olahan

Berdasarkan tabel 5.44 diketahui tanggapan dari 55 orang responden, yang menyatakan sangat baik sebanyak 19 orang (34,5%), baik sebanyak 27 orang (49,1%), cukup baik sebanyak 8 orang (14,5%) dan kurang baik sebanyak 1 (1,8%). Ini berarti sebagian besar responden menyatakan kebersihan di lingkungan perusahaan baik.

Tabel 5.45 : Tanggapan Responden Tentang Kenyamanan Di Perusahaan

No	Tanggapan Responden	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	Sangat baik	21	38,2
2	Baik	28	50,9
3	Cukup baik	5	9,1
4	Kurang baik	1	1,8
5	Tidak baik	0	0
Jumlah		55	100,0

Sumber : Data Olahan

Berdasarkan tabel 5.45 diketahui tanggapan dari 55 orang responden, yang menyatakan sangat baik sebanyak 21 orang (38,2%), baik sebanyak 28 orang

(50,9%), cukup baik sebanyak 5 orang (9,1%) dan kurang baik sebanyak 1 (1,8%). Ini berarti sebagian besar responden menyatakan kenyamanan di perusahaan baik.

Tabel 5.46 : Tanggapan Responden Tentang Penerangan (cahaya)

No	Tanggapan Responden	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	Sangat baik	0	0
2	Baik	22	40,0
3	Cukup baik	28	50,9
4	Kurang baik	3	5,5
5	Tidak baik	2	3,6
Jumlah		55	100,0

Sumber : Data Olahan

Berdasarkan tabel 5.46 diketahui tanggapan dari 55 orang responden, yang menyatakan sangat baik sebanyak 22 orang (40,2%), baik sebanyak 28 orang (50,9%), cukup baik sebanyak 3 orang (5,5%) dan kurang baik sebanyak 2 (3,6%). Ini berarti sebagian besar responden menyatakan penerangan (cahaya) saat bekerja baik.

Tabel 5.47 : Tanggapan Responden Tentang Terhadap Suhu Udara Di Ruang Kerja

No	Tanggapan Responden	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	Sangat baik	6	10,9
2	Baik	14	25,5
3	Cukup baik	32	58,2
4	Kurang baik	3	5,5
5	Tidak baik	0	0
Jumlah		55	100,0

Sumber : Data Olahan

Berdasarkan tabel 5.47 diketahui tanggapan dari 55 orang responden, yang menyatakan sangat baik sebanyak 6 orang (10,9%), baik sebanyak 14 orang (25,5%), cukup baik sebanyak 32 orang (58,2%) dan kurang baik sebanyak 3 (5,5%). Ini berarti sebagian besar responden menyatakan suhu udara di ruang kerja cukup baik.

Tabel 5.48: Tanggapan Responden Tentang Ruang Gerak Di Ruang kerja Perusahaan

No	Tanggapan Responden	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	Sangat baik	0	0
2	Baik	23	41,8
3	Cukup baik	29	52,7
4	Kurang baik	3	5,5
5	Tidak baik	0	0
Jumlah		55	100,0

Sumber : Data Olahan

Berdasarkan tabel 5.48 diketahui tanggapan dari 55 orang responden, yang menyatakan baik sebanyak 23 orang (41,8%), cukup baik sebanyak 29 orang (52,7%) dan kurang baik sebanyak 3 (5,5%). Ini berarti sebagian besar responden menyatakan ruang gerak di ruang kerja baik.

Tabel 5.49: Tanggapan Responden Tentang Terhadap Hubungan Dengan Atasan

No	Tanggapan Responden	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	Sangat baik	0	0
2	Baik	19	34,5
3	Cukup baik	31	56,4
4	Kurang baik	5	9,1
5	Tidak baik	0	0
Jumlah		55	100,0

Sumber : Data Olahan

Berdasarkan tabel 5.49 diketahui tanggapan dari 55 orang responden, yang menyatakan baik sebanyak 19 orang (34,5%), cukup baik sebanyak 31 orang (56,4%) dan kurang baik sebanyak 5 (9,1%). Ini berarti sebagian besar responden menyatakan hubungan saudara dengan atasan cukup baik.

Tabel 5.50 : Tanggapan Responden Tentang Terhadap Hubungan Dengan Sasama Karyawan

No	Tanggapan Responden	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	Sangat baik	9	16,4
2	Baik	8	14,5
3	Cukup baik	31	56,4
4	Kurang baik	7	12,7
5	Tidak baik	0	0
Jumlah		55	100,0

Sumber : Data Olahan

Berdasarkan tabel 5.50 diketahui tanggapan dari 55 orang responden, yang menyatakan sangat baik sebanyak 9 orang (16,4%), baik sebanyak 8 orang (14,5%), cukup baik sebanyak 31 orang (56,4%) dan kurang baik sebanyak 7 (12,7%). Ini berarti sebagian besar responden menyatakan hubungan saudara dengan sasama karyawan cukup baik.

Tabel 5.51 : Tanggapan Responden Tentang Keamanan Terhadap Diri

No	Tanggapan Responden	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	Sangat baik	11	20,0
2	Baik	29	52,7
3	Cukup baik	7	12,7
4	Kurang baik	6	10,9
5	Tidak baik	2	3,6
Jumlah		55	100,0

Sumber : Data Olahan

Berdasarkan tabel 5.51 diketahui tanggapan dari 55 orang responden, yang menyatakan sangat baik sebanyak 11 orang (20,0%), baik sebanyak 29 orang (52,7%), cukup baik sebanyak 7 orang (12,7%), kurang baik sebanyak 6 (10,9%) dan tidak baik sebanyak 2 orang (3,6%). Ini berarti sebagian besar responden menyatakan keamanan terhadap diri sudah baik.

Tabel 5.52 : Tanggapan Responden Tentang Desain, Dan Tata Letak Peralatan Di Perusahaan

No	Tanggapan Responden	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	Sangat baik	3	5,5
2	Baik	35	63,6
3	Cukup baik	14	25,5
4	Kurang baik	3	5,5
5	Tidak baik	0	0
Jumlah		55	100,0

Sumber : Data Olahan

Berdasarkan tabel 5.52 diketahui tanggapan dari 55 orang responden, yang menyatakan sangat baik sebanyak 3 orang (5,5%), baik sebanyak 35 orang (63,6%), cukup baik sebanyak 14 orang (25,5%) dan kurang baik sebanyak 3 (5,5%). Ini berarti sebagian besar responden menyatakan baik tentang desain dan tata letak peralatan.

Tabel 5.53 : Tanggapan Responden Tentang Peraturan Dan Kebijakan Perusahaan

No	Tanggapan Responden	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	Sangat baik	0	0
2	Baik	17	30,9
3	Cukup baik	28	50,9
4	Kurang baik	9	16,4
5	Tidak baik	1	1,8
Jumlah		55	100,0

Sumber : Data Olahan

Berdasarkan tabel 5.53 diketahui tanggapan dari 55 orang responden, yang menyatakan baik sebanyak 17 orang (30,9), cukup baik sebanyak 28 orang (50,9%), kurang baik sebanyak 9 (16,4%) dan tidak baik sebanyak 1 orang (1,8%). Ini berarti sebagian besar responden menyatakan peraturan dan kebijakan perusahaan cukup baik.

Tabel 5.54 : Rekapitulasi Tanggapan Responden Tentang Lingkungan Kerja Pada PT. Kokonako Indonesia

Pertanyaa	SB	B	CB	KB	TB	Jumlah
Kebersihan di lingkungan perusahaan	19	27	8	1	0	55
Kenyamanan di perusahaan	21	28	5	1	0	55
Penerangan ketika bekerja	0	22	28	3	2	55
Suhu udara di ruangan kerja	6	14	32	3	0	55
Ruang gerak di tempat kerja	0	23	29	3	0	55
Hubungan saudara dengan atasan	0	19	31	5	0	55
Hubungan saudara dengan sesama hawahan	9	8	31	7	0	55
Keamanan terhadap diri di perusahaan	11	29	7	6	2	55
Desain tata letak peralatan di perusahaan	3	35	14	3	0	55
Peraturan kerja dan kebijakan di perusahaan	0	17	28	9	1	55
Jumlah	69	222	213	41	5	550
Persentase (%)	12,55	40,37	38,72	7,46	0,90	100,0

Sumber : Data olahan

Berdasarkan tabel 5.54 tanggapan responden tentang lingkungan kerja terhadap 550 pertanyaan yang menyatakan sangat baik sebanyak 69 atau 12,55%, baik sebanyak 222 atau 40,37%, cukup baik sebanyak 213 atau 38,72%, kurang baik sebanyak 41 atau 7,46%, dan tidak baik sebanyak 5 atau 0,90%. Jadi dari 550 pertanyaan yang paling tinggi adalah yang menyatakan baik yaitu 222 atau 40,72%.

Dengan melihan hasil persentase rekapitulasi tanggapan responden tentang lingkungan kerja dalam penelitian ini maka pihak perusahaan harus lebih

memperhatikan lagi lingkungan kerja karena lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja seperti peraturan dan kebijakan perusahaan, hubungan atasan dengan bawahan, hubungan antara sesama karyawan, keamanan terhadap diri karyawan agar semangat kerja karyawan bisa lebih meningkat.

5. Pelatihan

Perusahaan yang ingin meningkatkan kinerja harus mempunyai komitmen terhadap pengembangan kualitas sumber daya manusia. Ini berarti bahwa sumber daya manusia harus melalui pelatihan untuk mendapatkan prioritas yang tinggi di perusahaan agar pengetahuan, keterampilan dan kemampuan karyawan tidak menjadi usang. Adapun pada PT. Kokonako Indonesia setiap karyawan yang bergabung dalam perusahaan selalu diadakan pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan kerja karyawan tersebut.

Dalam variabel pelatihan dalam penelitian ini terdiri dari 10 (sepuluh) item pertanyaan yang menggambarkan indikator pelatihan. Hasil tanggapan responden terhadap 10 item pertanyaan tersebut dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 5.55 : Tanggapan Responden Tentang Penilaian Dan Kebutuhan Pelatihan Di Perusahaan Ini Sudah Tepat

No	Tanggapan Responden	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	Sangat setuju	27	49,1
2	Setuju	25	45,5
3	Kadang-kadang	1	1,8
4	Tidak setuju	1	1,8
5	Sangat tidak setuju	1	1,8
Jumlah		55	100,0

Sumber : Data Olahan

Berdasarkan tabel 5.55 diketahui tanggapan dari 55 orang responden, yang menyatakan sangat setuju sebanyak 27 orang (49,1%), setuju sebanyak 25 orang

(45,5%), kadang-kadang sebanyak 1 orang (1,8%), tidak setuju sebanyak 1 orang (1,8%) dan sangat tidak setuju sebanyak 1 orang (1,8%). Ini berarti sebagian besar responden sangat setuju tentang penilaian dan kebutuhan pelatihan di perusahaan.

Tabel 5.56: Tanggapan Responden Tentang Tujuan Pelatihan Yang Diberikan Perusahaan Sesuai Dengan Harapan Pekerjaan

No	Tanggapan Responden	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	Sangat setuju	13	23,6
2	Setuju	37	67,3
3	Kadang-kadang	4	7,3
4	Tidak setuju	1	1,8
5	Sangat tidak setuju	0	0
Jumlah		55	100,0

Sumber : Data Olahan

Berdasarkan tabel 5.56 diketahui tanggapan dari 55 orang responden, yang menyatakan sangat setuju sebanyak 13 orang (23,6%), setuju sebanyak 37 orang (67,3%), kadang-kadang sebanyak 4 orang (7,3%) dan tidak setuju sebanyak 1 orang (1,8%). Ini berarti sebagian besar responden setuju tujuan pelatihan yang diberikan perusahaan sesuai dengan pekerjaan.

Tabel 5.57: Tanggapan Responden Tentang Materi Program Yang Diberikan Perusahaan Sesuai Dengan Pekerjaan

No	Tanggapan Responden	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	Sangat setuju	29	52,7
2	Setuju	18	32,7
3	Kadang-kadang	6	10,9
4	Tidak setuju	2	3,6
5	Sangat tidak setuju	0	0
Jumlah		55	100,0

Sumber : Data Olahan

Berdasarkan tabel 5.57 diketahui tanggapan dari 55 orang responden, yang menyatakan sangat setuju sebanyak 29 orang (52,7%), setuju sebanyak 18 orang

(32,7%), kadang-kadang sebanyak 6 orang (10,9%) dan tidak setuju sebanyak 2 orang (3,6%). Ini berarti sebagian besar responden sangat setuju materi program yang diberikan perusahaan sesuai dengan pekerjaan.

Tabel 5.58 : Tanggapan Responden Tentang Prinsip Pembelajaran Pelatihan Yang Diberikan Perusahaan Dapat Meningkatkan Kemampuan Dalam Bekerja

No	Tanggapan Responden	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	Sangat setuju	30	54,5
2	Setuju	25	45,5
3	Kadang-kadang	0	0
4	Tidak setuju	0	0
5	Sangat tidak setuju	0	0
Jumlah		55	100,0

Sumber : Data Olahan

Berdasarkan tabel 5.58 diketahui tanggapan dari 55 orang responden, yang menyatakan sangat setuju sebanyak 30 orang (54,5%) dan setuju sebanyak 25 orang (45,5%). Ini berarti sebagian besar responden sangat setuju prinsip pembelajaran pelatihan yang diberikan perusahaan dapat meningkatkan kemampuan dalam bekerja.

Tabel 5.59 : Tanggapan Responden Tentang Metode Pelatihan Yang Diberikan Perusahaan Sesuai Dengan Bidang Pekerjaan

No	Tanggapan Responden	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	Sangat setuju	22	40,0
2	Setuju	30	54,5
3	Kadang-kadang	3	5,5
4	Tidak setuju	0	0
5	Sangat tidak setuju	0	0
Jumlah		55	100,0

Sumber : Data Olahan

Berdasarkan tabel 5.59 diketahui tanggapan dari 55 orang responden, yang menyatakan sangat setuju sebanyak 22 orang (40,0%), setuju sebanyak 30 orang (54,5%) dan kadang-kadang sebanyak 3 orang (5,5%). Ini berarti sebagian besar

responden setuju metode pelatihan yang diberikan perusahaan sesuai dengan bidang pekerjaan.

Tabel 5.60 : Tanggapan Responden Tentang Fasilitas Pelatihan Yang Diberikan Perusahaan Sesuai Dengan Pekerjaan

No	Tanggapan Responden	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	Sangat setuju	31	56,4
2	Setuju	19	34,5
3	Kadang-kadang	2	3,6
4	Tidak setuju	2	3,6
5	Sangat tidak setuju	1	1,8
Jumlah		55	100,0

Sumber : Data Olahan

Berdasarkan tabel 5.60 diketahui tanggapan dari 55 orang responden, yang menyatakan sangat setuju sebanyak 31 orang (56,4%), setuju sebanyak 19 orang (34,5%), kadang-kadang sebanyak 2 orang (3,6%), tidak setuju sebanyak 2 orang (3,6%) dan sangat tidak setuju sebanyak 1 orang (1,8%). Ini berarti sebagian besar responden sangat setuju fasilitas pelatihan yang diberikan perusahaan sesuai dengan pekerjaan.

Tabel 5.61 : Tanggapan Responden Tentang Penyampaian Instruktur Mengenai Materi Pelatihan Sudah tepat

No	Tanggapan Responden	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	Sangat setuju	11	20,0
2	Setuju	42	76,4
3	Kadang-kadang	2	3,6
4	Tidak setuju	0	0
5	Sangat tidak setuju	0	0
Jumlah		55	100,0

Sumber : Data Olahan

Berdasarkan tabel 5.61 diketahui tanggapan dari 55 orang responden, yang menyatakan sangat setuju sebanyak 11 orang (20,0%), setuju sebanyak 42 orang (76,4%) dan kadang-kadang sebanyak 2 orang (3,6%). Ini berarti sebagian besar

responden setuju kebijakan perusahaan dalam memberikan pelatihan dapat meningkatkan kualitas kerja.

Tabel 5.62: Tanggapan Responden Tentang Kebijakan Perusahaan Dalam Membrikan Pelatihan Dapat Meningkatkan Kualitas kerja

No	Tanggapan Responden	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	Sangat setuju	19	34,5
2	Setuju	27	49,1
3	Kadang-kadang	9	16,4
4	Tidak setuju	0	0
5	Sangat tidak setuju	0	0
Jumlah		55	100,0

Sumber : Data Olahan

Berdasarkan tabel 5.62 diketahui tanggapan dari 55 orang responden, yang menyatakan sangat setuju sebanyak 19 orang (34,5%), setuju sebanyak 27 orang (49,1%) dan kadang-kadang sebanyak 9 orang (16,4%). Ini berarti sebagian besar responden setuju kebijakan perusahaan dalam memberikan pelatihan dapat meningkatkan kualitas kerja.

Tabel 5.63: Tanggapan Responden Tentang Pelatihan Yang Diberikan Perusahaan Dapat Menciptakan Cara Kerja Yang Efektif Dan Efesien

No	Tanggapan Responden	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	Sangat setuju	35	63,6
2	Setuju	20	36,4
3	Kadang-kadang	0	0
4	Tidak setuju	0	0
5	Sangat tidak setuju	0	0
Jumlah		55	100,0

Sumber : Data Olahan

Berdasarkan tabel 5.63 diketahui tanggapan dari 55 orang responden, yang menyatakan sangat setuju sebanyak 35 orang (63,6%) dan setuju sebanyak 20

orang (36,4%). Ini berarti sebagian besar responden sangat setuju pelatihan yang diberikan perusahaan dapat menciptakan cara kerja yang efektif dan efisien.

Tabel 5.64: Tanggapan Responden Tentang Pelatihan Yang Diberikan Perusahaan Dapat Meningkatkan Kualitas Kerja

No	Tanggapan Responden	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	Sangat setuju	35	63,6
2	Setuju	20	36,4
3	Kadang-kadang	0	0
4	Tidak setuju	0	0
5	Sangat tidak setuju	0	0
Jumlah		55	100,0

Sumber : Data Olahan

Berdasarkan tabel 5.64 diketahui tanggapan dari 55 orang responden, yang menyatakan sangat setuju sebanyak 35 orang (63,6%) dan setuju sebanyak 20 orang (36,4%). Ini berarti sebagian besar responden sangat setuju pelatihan yang diberikan perusahaan dapat meningkatkan kualitas kerja.

Tabel 5.65 : Rekapitulasi Tanggapan Responden Tentang Pelatihan Pada PT. Kokonako Indonesia

Pertanyaan	SS	S	KK	TS	STS	Jumlah
Penilaian dan kebutuhan pelatihan sudah tepat	27	25	1	1	1	55
Tujuan pelatihan yang diberikan perusahaan sesuai	13	37	4	1	0	55
Materi program yang diberikan perusahaan sesuai	29	18	6	2	0	55
Prinsip pembelajaran yang diberikan perusahaan meningkatkan kinerja	30	25	0	0	0	55
Metode yang diberikan perusahaan sesuai dengan bidang pekerjaan	22	30	3	0	0	55
Fasilitas yang diberikan perusahaan sesuai dengan pekerjaan	31	19	2	2	1	55
Penyampaian instruktur sudah tepat	11	42	2	0	0	55
Kebijakan pelatihan meningkatkan kualitas kerja	19	27	9	0	0	55

Pelatihan dapat menciptakan cara kerja yang efektif dan efisien	35	20	0	0	0	55
Pelatihan yang diberikan meningkatkan kualitas kerja	35	20	0	0	0	55
Jumlah	252	263	27	6	2	550
Persentase (%)	45,81	47,81	4,91	1,10	0,37	100,0

Sumber : Data olahan

Berdasarkan tabel 5.65 tanggapan responden tentang pelatihan terhadap 550 pertanyaan yang menyatakan sangat setuju sebanyak 252 atau 45,81%, setuju sebanyak 263 atau 47,81%, kadang-kadang sebanyak 27 atau 4,91%, tidak setuju sebanyak 6 atau 1,10%, dan sangat tidak setuju sebanyak 2 atau 0,37%. Jadi dari 550 pertanyaan yang paling tinggi adalah yang menyatakan setuju yaitu 263 atau 47,81%.

Dengan melihat hasil persentase rekapitulasi tanggapan responden tentang lingkungan kerja dalam penelitian ini maka pihak perusahaan harus lebih memperhatikan lagi pelatihan yang diberikan kepada karyawan karena pelatihan berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan seperti fasilitas pelatihan dan materi pelatihan serta tujuan pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan kerja karyawan sehingga karyawan lebih semangat dalam bekerja.

B. Analisis Regresi Linear Berganda

Dalam melakukan analisis terhadap hubungan dan pengaruh variabel bebas terhadap semangat kerja Bagian Engineering Pada PT. Kokonako Indonesia digunakan analisis regresi linear berganda.

Bentuk model yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4$$

Keterangan:

Y = semangat kerja

X1 = kompensasi

X2 = promosi

X3 = lingkungan kerja

X4 = pelatihan

a = Konstanta

b1, b2, b3 = koefisien regresi masing-masing variabel

Hasil dari analisis regresi dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh kompensasi, promosi, lingkungan kerja dan pelatihan terhadap semangat kerja dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.66 Hasil Analisis Regresi

Variabel	Koefisien regresi	T hitung	Sig.
Konstanta	2,339		
Kompensasi	0,170	4,333	0,001
Promosi	0,250	6,091	0,000
Lingkungan kerja	0,065	1,165	0,249
Pelatihan	0,020	0,383	0,703
F hitung : 87,260			
R square : 0,875			

Sumber : Data olahan

Dari tabel 5.66 diatas dapat disusun persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 2,339 + 0,170 X_1 + 0,250 X_2 + 0,065 X_3 + 0,020 X_4$$

Koefisien regresi tersebut bertanda positif (+), artinya kenaikan variabel independent akan diikuti oleh kenaikan variabel dependent. Dari persamaan regresi di atas dapat diartikan sebagai berikut:

1. Konstanta (a) = 2,339, artinya bahwa jika tidak ada kompensasi, promosi, lingkungan kerja dan pelatihan maka semangat kerja karyawan sebesar 2,339.
2. Koefisien regresi (b_1) = 0,170, artinya jika kompensasi yang diberikan kepada karyawan skornya naik 1 satuan sementara faktor promosi, lingkungan kerja dan pelatihan tetap maka semangat kerja karyawan dalam bekerja akan mengalami kenaikan sebesar 0,170.
3. Koefisien regresi (b_2) = 0,250, artinya jika promosi yang diberikan kepada karyawan skornya naik 1 satuan sementara faktor kompensasi, lingkungan kerja dan pelatihan tetap maka semangat kerja karyawan dalam bekerja akan mengalami kenaikan sebesar 0,250.
4. Koefisien regresi (b_3) = 0,065, artinya jika lingkungan kerja skornya naik 1 satuan sementara faktor kompensasi, promosi dan pelatihan tetap maka semangat kerja karyawan dalam bekerja akan mengalami kenaikan sebesar 0,065.
5. Koefisien regresi (b_4) = 0,020, artinya jika pelatihan yang diberikan kepada karyawan skornya naik 1 satuan sementara faktor kompensasi, promosi dan lingkungan kerja tetap maka semangat kerja karyawan dalam bekerja akan mengalami kenaikan sebesar 0,020.

1. Koefisien Determinasi (R^2)/R Square.

Dalam analisis regresi linier berganda ini dianalisis pula besarnya koefisien determinasi (R^2) secara keseluruhan. Jika R yang diperoleh mendekati 1 (satu) maka dapat dikatakan semakin kuat model tersebut dalam menerangkan variasi variabel bebas terhadap variabel terikat. Sebaliknya, jika R mendekati 0 (nol) maka semakin lemah model tersebut dalam menerangkan variasi variabel bebas terhadap variabel terikat.

Berdasarkan hasil perhitungan koefisien determinasi (R^2) diperoleh hasil sebesar 0,875. Hal ini berarti bahwa persentase pengaruh kompensasi, promosi, lingkungan kerja dan pelatihan terhadap semangat kerja karyawan dalam bekerja sebesar 87,5%. Sedangkan sisanya sebesar 12,5% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

2. Uji F atau Simultan

Uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas mempunyai pengaruh secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen atau terikat. Untuk membuktikan hal tersebut, maka dilakukan uji f. Sebelum melakukan pengujian, dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

H_0 : Faktor kompensasi, promosi, lingkungan kerja dan pelatihan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap semangat kerja.

H_a : Faktor kompensasi, promosi, lingkungan kerja dan pelatihan berpengaruh secara signifikan terhadap semangat kerja.

Berdasarkan hasil analisis regresi SPSS pada lampiran diketahui F hitung sebesar 87,260 dan $F_{tabel} = 2,79$ dari hasil perhitungan tersebut tampak bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$, yaitu $87,260 > 2,79$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya secara simultan kompensasi, promosi, lingkungan kerja dan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan dalam bekerja.

3. Uji T atau Parsial

Uji t yang digunakan adalah secara individu (parsial) yaitu suatu pengujian terhadap pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil pengujian koefisien regresi kompensasi, promosi, lingkungan kerja dan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan.

Untuk menganalisa pengaruh masing-masing variabel bebas dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

1. Variabel kompensasi (X1)

Ho : Faktor kompensasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap semangat kerja

Ha : Faktor kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap semangat kerja

2. Variabel Promosi (X2)

Ho : Faktor prosi tidak berpengaruh secara signifksan terhadap semangat kerja karyawan

Ha : Faktor promosi berpengaruh secara signifikan terhadap semangat kerja karyawan

3. Variabel Lingkungan kerja (X3)

Ho : Faktor lingkungan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap semangat kerja karyawan

Ha : Faktor lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap semangat kerja karyawan PT. kokonako Indonesia

4. Variabel pelatihan (X4)

Ho : Faktor pelatihan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap semangat kerja karyawan PT. kokonako Indonesia

Ha : Faktor pelatihan berpengaruh secara signifikan terhadap semangat kerja karyawan PT. kokonako Indonesia

Berdasarkan perhitungan dengan menggunakan program komputer SPSS dapat diketahui hasil analisis koefisien regresi pada table berikut :

Tabel 5.67 : Analisis Variabel Bebas Secara Parsial Terhadap Variabel Terikat

Variabel	Sig	Sig. 5%
Kompensasi	4,333	2,01
Promosi	6,091	2,01
Lingkungan kerja	1,165	2,01
Pelatihan	0,020	2,01

Sumber: Data olahan

Dari tabel 5.67 di atas dapat diperoleh hasil dari pengujian parsial variabel bebas sebagai berikut :

1. Variabel kompensasi (X1) menunjukkan nilai Sig sebesar 4,333. Hal ini menunjukkan bahwa $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ ($4,333 > 2,01$) jadi H_a diterima dan variabel kompensasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan PT. Kokonako Indonesia
2. Variabel promosi (X2) menunjukkan nilai Sig sebesar 6,091. Hal ini menunjukkan bahwa $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ ($6,091 > 2,01$) jadi H_a diterima dan variabel promosi mempunyai pengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan PT. Kokonako Indonesia.
3. Variabel lingkungan kerja (X3) menunjukkan nilai Sig sebesar 1,165. Hal ini menunjukkan bahwa $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$ ($1,165 < 2,01$) jadi H_o diterima dan variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan PT. Kokonako Indonesia.
4. Variabel pelatihan (X4) menunjukkan nilai Sig sebesar 0,020. Hal ini menunjukkan bahwa $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$ ($0,020 < 2,01$) jadi H_o diterima dan variabel pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan PT. Kokonako Indonesia.

Dari hasil pengujian masing-masing variabel bebas dapat disimpulkan bahwa dari ke empat variabel tersebut hanya variabel kompensasi dan promosi yang berpengaruh

secara signifikan terhadap semangat kerja karyawan PT. Kokonako Indonesia, dengan nilai t tabel dengan tingkat signifikan (α) 5% sebesar 2,01, $t_{hitung} > t_{tabel}$. Sedangkan variabel lingkungan kerja dan pelatihan memiliki $t_{hitung} < t_{tabel}$. Berarti lingkungan kerja dan pelatihan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap semangat kerja karyawan PT. Kokonako Indonesia.

C. Pembahasan Hasil Analisis

Pada pembahasan sebelumnya telah dilakukan pengolahan data yang diperoleh dari responden yang kemudian diolah dengan menggunakan alat bantu komputer program SPSS, setelah itu dilakukan pembuktian hipotesis. Dari hasil tersebut dapat dijelaskan variabel bebas (kompensasi, promosi, lingkungan kerja dan pelatihan) mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel terikat (semangat kerja).

Variabel pertama yang mempengaruhi semangat kerja adalah kompensasi, menurut responden kompensasi sangat berpengaruh terhadap kebutuhan hidup sehari-hari bagi karyawan dan mereka sangat mengharapkan insentif yang diberikan oleh pihak perusahaan. Variabel kedua yaitu promosi jabatan, promosi juga mempunyai pengaruh terhadap semangat kerja, karena menurut responden semakin tinggi peluang promosi jabatan untuk karyawan maka akan meningkatkan semangat kerja karyawan. Variabel ketiga yang mempengaruhi semangat kerja karyawan yaitu lingkungan kerja, karena dalam bekerja diperlukan suasana yang nyaman, damai, tentram, dan rukun baik sesama rekan kerja maupun dengan atasan. Dan variabel keempat yang mempengaruhi semangat kerja karyawan adalah pelatihan, karena menurut responden kebijakan pelatihan dapat meningkatkan kualitas kerja dan dapat menciptakan cara kerja yang efektif dan efisien, sehingga dengan adanya pelatihan terhadap karyawan maka semangat kerja mereka juga akan meningkat.

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan, maka dapat disimpulkan bahwa :

1. Berdasarkan hasil penelitian, faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja karyawan pada PT. Kokonako Indonesia Pulau Palas Kcc. Tembilahan Hulu Kab. Indragiri Hilir yaitu kompensasi, promosi, lingkungan kerja dan pelatihan.
2. Berdasarkan hasil perhitungan koefisien determinasi (R^2) diperoleh hasil sebesar 0,875. Hal ini berarti bahwa persentase pengaruh kompensasi, promosi, lingkungan kerja dan pelatihan terhadap semangat kerja karyawan dalam bekerja sebesar 87,5%. Sedangkan sisanya sebesar 12,5% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.
3. Berdasarkan uji F diperoleh nilai $f_{hitung} 87,260 > f_{tabel} 2,79$. Ini berarti variabel kompensasi, promosi, lingkungan kerja dan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan dalam bekerja.
4. Berdasarkan uji T hanya variabel kompensasi dan promosi memiliki $t_{hitung} > t_{tabel}$. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi dan promosi berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Kokonako Indonesia, dan variabel lingkungan kerja dan pelatihan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada PT. kokonako Indonesia karena memiliki $t_{hitung} < t_{tabel}$.

B. Saran

Guna melengkapi hasil penelitian ini, maka penulis mencoba memberikan saran-saran yang berkaitan dengan permasalahan yang dihadapi oleh pihak PT. Kokonako Indonesia sebagai berikut :

1. Sebaiknya pihak PT. Kokonako Indonesia memperhatikan faktor-faktor yang menyebabkan rendahnya semangat kerja karyawan, dengan adanya perhatian tersebut semangat kerja karyawan akan meningkat, sehingga tugas dan tanggung jawab yang diberikan pada karyawan dapat diselesaikan dengan baik dan dapat mencapai tujuan yang telah direncanakan.
2. Hendaknya pihak PT. Kokonako Indonesia meninjau kembali kebijakan dalam pemberian kompensasi mengenai insentif dan tunjangan yang diberikan pihak perusahaan.
3. Hendaknya pihak PT. Kokonako Indonesia memperhatikan promosi jabatan bagi karyawan agar dapat meningkatkan kinerja dan memberikan penilaian yang sesuai bagi karyawan.
4. Pihak PT. Kokonako Indonesia hendaknya lebih memperhatikan lagi peraturan dan kebijakan perusahaan dan hubungan antar karyawan dilingkungan kerja karyawan supaya produktivitas kerja mereka lebih meningkat.
5. Pihak PT. Kokonako Indonesia hendaknya juga memperhatikan kembali tentang pelatihan yang diberikan kepada karyawan agar karyawan bisa lebih meningkatkan lagi pengetahuannya dan meningkatkan kualitas kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahyari, Agus. Manajemen Produksi, Yogyakarta : BPFE, 1999
- Alwi, Syafarudin. Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi keunggulan Komperatif. Yogyakarta: BPFE, 2001
- Arikunto, Suharsimi. Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik Edisi Revisi VI. Jakarta : PT. Renika Cipta, 2006
- Basir, Barthos. Manajemen Sumber Daya Manusi Suatu Pendekatan Mikro. Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2001
- Cahyani, Ati. Strategi dan Kebijakan Manajemen Sumber Daya Manusi, Jakarta : PT. Indeks Kelompok Gramedia. 2005
- Danim, Sudarwan, Motivasi Kepemimpinan dan Efektifitas Kelompok, Jakarta : Rincka Cipta, 2004
- Ghozali, Imam. Analisis Multivariate Dengan Program SPSS, Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponigoro. 2005
- Handoko, T. Hani. Manajemen Personalia dan Sumber daya manusia, Yogyakarta : BPFE, 2000
- Hasibuan, S. P. *Manajemen Sumber daya Manusia*, Jakarta : CV Mas Agung, 2000
- _____. Organisasi dan Motivasi, Jakarta : Bumi Aksara, 2002
- _____. Melayu Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi Cetakan ke 9. Jakarta : Bumi Aksara, 2007
- Hasan, Iqbal. Pokok-pokok Statistik II (statistik inferensif), edisi ke 2. Jakarta : Bumi Aksara. 2005
- Hasley, D. George. Bagaimana Memimpin dan Mengawasi Pegawai Anda, Jakarta : Rineka Cipta, 2003
- Jawwad, A. Muhammad. Menjadi Manejer Sukses, Jakarta : Gama Insani, 2004
- Kadarman, A. M. & Udaya jusuf. Pengantar Ilmu Manajemen Buku Panduan Mahasiswa, Jakarta : PT Pranhalingo, 2001
- Kismono, Gugup. Bisnis Pengantar. Yogyakarta : BPFE, 2001

- Mangkunegara, Azwar Prabu. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung : PT. Remaja Roksdakaya, 2000
- Martoyo, Sosilo. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cet. IV. Yogyakarta : BPFE : 2000.
- Mathis, Robert & Jonh H. Jackson. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : PT. Selemba Emban Patric : 2002
- Nitisemito, S Alex. Manajemen Personalia, Jakarta : Ghalia Indonesia, 1999
- Notoadmodjo, Soekidjo. Pengembangan Sumber Daya Manusia. Jakarta : PT. Rineka Cipta, 2003
- Rivai, Veithzal. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan, Jakarta : PT. Raja Gravindo Persada, 2004
- Siagian P. Sondang. Teori dan Praktek Kepemimpinan. Jakarta : Renika Cipta, 2000
- Simamora, Henry. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi III, Yogyakarta : STIE YKPN, 2004
- Sumarni, Murti & John Soeprianto. Pengantar Bisnis. Cet. Ke III. Yogyakarta : 2000
- Tisnawati sule, Erni & Saefullah Kurniawan. Pengantar Manajemen, Jakarta, Kencana 2005.
- Tohardi, Ahmad. Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia, Bandung : CV Mandar Maju, 2002